

LA POLITIQUE OUVRIÈRE DU PRÉSIDENT ROOSEVELT

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Présentée et soutenue le 27 Mai 1935, à 14 heures

PAR

Roger STASSE

Lauréat de la Faculté de Droit de Lille.

JURY... { *Président* : M Roger PICARD, *professeur*.
 { *Suffragants*. } MM. LESCURE { *professeurs*.
 BAUDIN

PARIS

LIBRAIRIE TECHNIQUE ET ÉCONOMIQUE

17, rue de Constantinople (VIII^e)

1935



Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41550426_0062

THÈSE POUR LE DOCTORAT

La Faculté n'entend ni approuver ni désapprouver les opinions émises dans les thèses, ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

LA POLITIQUE OUVRIÈRE DU PRÉSIDENT ROOSEVELT

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Présentée et soutenue le 27 Mai 1935, à 14 heures

PAR

Roger STASSE

Lauréat de la Faculté de Droit de Lille.

JURY... { *Président* : M. Roger PICARD, *professeur*.
 { *Suffragants*. } MM. LESCURE { *professeurs*.
 BAUDIN

PARIS

LIBRAIRIE TECHNIQUE ET ÉCONOMIQUE

17, rue de Constantinople (VIII^e)

1935



« Le rétablissement économique n'est possible que dans la mesure où nous appliquerons des valeurs sociales plus nobles que le simple gain d'argent » (ROOSEVELT).

INTRODUCTION

« L'absence voulue de définitif exprime bien ce qu'il y a de dynamique mais aussi d'instable dans la civilisation américaine d'aujourd'hui. Construire pour détruire en moins d'une génération c'est compter sur un rythme de progrès qui ne pourrait se ralentir sans faire chavirer tout l'équilibre du système. La prospérité américaine est basée tout entière sur l'hypothèse que ce rythme, loin de se ralentir ne fera que s'accélérer. Si cette marée montante fait place un jour à une mer étale, ne nous y trompons pas, c'est toute la psychologie, toutes les méthodes, tous les calculs de cette civilisation qui sont à refaire. En attendant la marée monte toujours... » (André Siegfried, lettre d'Amérique du 1^{er} septembre 1930).

La marée ne tarda pas à s'arrêter; et le reflux fut rapide arrachant tout. C'est sur des fondations nouvelles, avec des matériaux neufs, que le Président Roosevelt entreprend son œuvre de reconstruction.

Il réagit avec force contre la période de facilité et de dérèglement qui finit en 1931. La vie de l'ouvrier, alors, était large; des chiffres nous prouveront que son niveau de vie était très supérieur à celui de l'ouvrier européen; et il avait l'espoir de l'améliorer indéfiniment : toutes les

illusions étaient permises dans cet immense pays où les ressources naturelles abondent, où les milliardaires « se sont faits eux-mêmes ». Aucune envie contre les riches : de l'admiration et l'espoir de réussir comme eux ; ni haine ni lutte de classes ; tous les citoyens solidaires et unis dans la mystique de la production.

La prospérité était éblouissante ; le bien-être s'accroissait sans cesse. Les ouvriers recevaient au delà de leurs désirs ; les lois sociales européennes eussent été humiliantes et apparemment inutiles : un fardeau encombrant qui aurait détourné de la production, des capitaux et des énergies. Les industriels comprenaient que leur intérêt était de ménager physiquement leurs ouvriers, d'en faire de bonnes machines, d'éviter leur mécontentement ; en fait, ceux-ci ne réclamaient que quelques améliorations de détail.

Lorsqu'en 1931, la crise éclata, on ne croit pas à la faillite de la prospérité. Il faut que le Président Hoover la démontre par des essais malheureux de renflouements ; il faut que treize millions de chômeurs couvrent de leurs plaintes ses déclarations optimistes...

La marée baisse rapidement. Le charme est rompu... la mystique de la reproduction et la solidarité entre patrons et ouvriers sont ébranlées. Tout croule ; les industriels réduisent leur personnel de moitié, abaissent les salaires dans la même proportion. L'ouvrier n'a pas une garantie, pas la moindre réserve. Dans la griserie d'un été économique que l'on croyait éternel, rien ne fut

amassé pour l'hiver... et cet hiver lui aussi semble éternel.

Roosevelt vint, mais trop tard. Dix ans plus tôt ses lois eussent sans doute atténué la crise, mais qui pensait à des lois sociales en 1923 ? Aujourd'hui, elles gardent en elles-mêmes une inestimable valeur, mais elles ont beaucoup moins d'efficacité. C'était au temps de la production intensive qu'il eut fallu diminuer le temps du travail, promulguer les codes de concurrence loyale...; l'assurance chômage qui ne tardera pas être appliqué, ne produira ses fruits que dans plusieurs années; et les millions de chômeurs actuels ne peuvent naturellement y prendre part; c'est donc lorsqu'il n'y a pas de chômage qu'une telle réforme doit intervenir pour produire ses effets dans la débâcle.

Sur l'industrie qui avait résisté, la législation de Roosevelt a produit l'effet espéré : nous le verrons ; mais effet forcément restreint. La vie de millions d'êtres humains étant en jeu, ce sont les finances publiques qui ont pris une part énorme de la dette de la Société envers les chômeurs : elles seront rapidement aussi obérées que celles des vieux pays de l'Europe : on ne peut prévoir jusqu'où les conduiront l'assistance et les travaux publics.

Il n'en reste pas moins vrai que l'idée dominante du Président Roosevelt en matière sociale est d'assurer à l'ouvrier *la sécurité*; en le garantissant contre l'arbitraire patronal et les vicissitudes économiques. Ceux qui ne

participent pas aux bénéfices des périodes de prospérité et à qui la rémunération ne permet pas de constituer une épargne suffisante, ont droit en dédommagement, à la protection de la loi, à la sécurité du lendemain.

Cette idée n'est pas nouvelle dans les vieux pays industriels de l'Europe. Elle l'est entièrement aux Etats-Unis; et Roosevelt en fait toutes les applications qu'elle comporte. C'est pourquoi il n'est pas exagéré de parler de révolution.

CHAPITRE PREMIER.

SITUATION DES OUVRIERS AVANT LA CRISE DE 1931

TITRE I. — SITUATION LÉGALE DES OUVRIERS.

LA LÉGISLATION DU TRAVAIL.

Si nous nous reportons avant 1933, nous constatons que les U. S. A., ce grand pays, le plus évolué au point de vue industriel ne possède pas de législation du travail. En matière sociale, comme en toute autre, la liberté la plus complète est sacrée; la Constitution a prévu toute ingérence de l'Etat, et, d'avance l'a brisée.

Le Gouvernement fédéral n'a pas le pouvoir de régler les conditions du travail, — excepté naturellement en ce qui concerne les salariés qui sont directement à son service, à qui il accorde la journée de 8 heures.

Il n'édicte aucune mesure sur le travail des femmes et des enfants.

Les Etats particuliers sont plus hardis. Plusieurs ont limité à 8 ou 10 heures la journée de travail dans les industries dangereuses pour la santé des ouvriers. Ils

n'ont rien prévu pour le travail de nuit. Quarante-quatre Etats règlent le travail des femmes. Le temps varie entre 8 et 12 heures; mais seules quelques industries fatigantes sont visées. Le contrôle est inexistant.

Trente-cinq Etats limitent le travail des enfants à 8 heures pour au moins une industrie jusqu'à 16 ans. Mais en Géorgie, par exemple, la durée hebdomadaire peut excéder 60 heures à n'importe quel âge.

Certaines lois sur la fréquentation scolaire — à New-York particulièrement — limitent indirectement le temps du travail et l'âge d'admission.

Il n'existe aucune loi sur le salaire minimum.

Les Etats-Unis ne font pas partie de l'organisation internationale du travail et n'ont souscrit à aucune convention internationale sur sa réglementation.

Cette carence exceptionnelle n'est pas due seulement à des circonstances de fait que nous examinerons plus loin, mais aussi à la constitution des Etats-Unis et au contrôle de la constitutionnalité des lois par un organisme inconnu en France — la Cour Suprême de Justice. — Cette Cour a toujours été d'un très grand conservatisme social et la Constitution des U. S. A. qu'elle interprète est fort individualiste; le 14^e article de cette constitution est ainsi conçu : « Nul Etat ne votera ni n'appliquera de loi qui porte atteinte aux privilèges et aux immunités des citoyens des U. S. A. Nul Etat ne privera une personne de sa vie, liberté ou propriété sans procédure régulière de droit ni ne refusera à une per-

sonne sous sa juridiction l'égale protection des lois. »

Avec ces quelques lignes toutes les lois favorables aux ouvriers furent coupées en herbe.

Par exemple, en 1907, la Cour déclara inconstitutionnelle une loi fédérale interdisant aux Compagnies de chemin de fer de renvoyer un ouvrier à cause de son adhésion à un Syndicat; elle se basait sur le 14^e amendement affirmant que « l'employé et l'employeur ont égalité de droit et toute législation qui trouble cette égalité est un empiètement arbitraire sur la liberté du contrat ». Même raisonnement fut tenu au sujet des lois sur le salaire minimum et la durée du travail. Seules les lois qui limitaient le travail des femmes et des ouvriers des mines furent approuvées comme nécessitées par la santé de ces travailleurs.

Jusqu'en 1933 la Cour Suprême s'était donc montrée l'adversaire irréductible de toute innovation en matière sociale. Mais contre cette hostilité de la Cour Suprême, contre cette inaction des Gouvernements fédéraux ou particuliers, jamais un mouvement massif ne s'est levé; jamais, sauf en 1914 les revendications ouvrières ne furent assez puissantes pour être inscrites dans un programme électoral, car elles n'étaient pas comme dans beaucoup de pays, une question vitale pour une grande masse de citoyens. Cela tient à la situation de fait de la classe ouvrière : hétérogène dans sa structure, en conséquence, inorganisée elle n'avait pas le pouvoir d'exiger des lois favorables; elle n'en avait d'ailleurs qu'un dé-

sir limité parce que le patronat accordait souvent plus que ce que la loi aurait pu lui imposer.

TITRE II. — SITUATION DE FAIT DE LA CLASSE OUVRIÈRE.

1. *Sa structure.*

La classe ouvrière américaine se caractérise par son hétérogénéité. Celle-ci tient à la fois de la division du pays en zones de pénétration successives de la civilisation industrielle et à la diversité des éléments qui composent la classe ouvrière.

La différence entre la situation des éléments les plus favorisés de la classe ouvrière et celle des éléments les plus misérables est plus grande aux U. S. A. que dans n'importe quel autre pays civilisé. On y trouve des artisans descendant des premiers colons, et jouissant d'un grand bien-être; et aussi des millions d'ouvriers le plus souvent non qualifiés, venus de tous les coins d'Europe, des nègres libérés, des Indiens du Mexique, des Chinois et des Japonais. Malgré un vaste effort d'américanisation une grande partie de ces immigrants vivent en colonies ayant peu de contact avec le reste de la population.

L'existence d'une masse ouvrière immigrée et amorphe a eu une grande influence sur l'organisation de l'industrie et sur l'organisation ouvrière. Cette dernière s'est trouvée dans un régime industriel très résistant où le capital jouait un rôle prépondérant. L'ouvrier n'a montré qu'une confiance limitée dans le succès de la

politique de guerre contre les trusts. Il a plutôt aspiré à créer une organisation assez vaste pour arriver à traiter sur pied d'égalité avec l'énorme puissance que le capital américain avait réalisée.

Il y a donc aux U. S. A. deux classes ouvrières avec des aspirations et des conditions de vie assez différentes. Elles n'ont ni le même intérêt, ni le même idéal qui seul peut constituer la base d'une union permanente en vue d'une action convergente. Il n'est donc pas étonnant de trouver deux organisations ouvrières longtemps opposées l'un à l'autre: l'une, l'*American Federation of Labor* qui peut être définie comme étant l'union des artisans; et, l'autre, l'*Industrial Workers of the World*, association qui est le type de l'union industrielle proprement dite, beaucoup moins nombreuse que la première.

2. *Le Syndicalisme.*

Quelle est la situation et l'action de ces syndicats ? Disons d'abord qu'ils se heurtent à la puissance formidable des associations patronales créées pour les combattre; ces dernières ont toujours lutté contre le mouvement ouvrier, particulièrement fort vers 1880, et ont mené des campagnes de couloirs au Congrès contre les projets de législation ouvrière. Ce fut l'occupation essentielle de la « *National Association of Manufacturers* », de l'Association Nationale contre le Boycottage, et de tous les autres groupements patronaux.

Pendant et après la guerre, ils s'opposèrent spéciale-

ment aux conventions collectives. En même temps ils entreprirent une action philanthropique vigoureuse, et favorisèrent les « company unions » ou syndicats d'entreprise pour lutter contre les Trade Unions.

Le mouvement syndical ouvrier a progressé régulièrement au XIX^e siècle avec de brusques croissances en 1836 et 1888. Ces triomphes furent éphémères et ceux qui espéraient des réformes se tournèrent vers l'action politique. Mais après 1880, avec Samuel Gompers, président de l'A. F. L., l'action politique fut négligée et le syndicalisme d'affaires devint le type dominant. Après la prospérité de la guerre qui porta l'effectif syndical à plus de 5 millions de membres, ce dernier oscilla jusqu'en 1933 autour de 3.500.000.

Le droit syndical américain s'est développé à l'intérieur d'un système juridique particulièrement menaçant. Des cours d'équité ont pouvoir de rendre des arrêts ayant force de lois pour empêcher certaines personnes de continuer à commettre une faute. Dès lors les patrons prétendent avoir un droit légal à opposer à l'action syndicale, mais ils affirment que les tribunaux ordinaires ne pourraient efficacement assurer le respect de ce droit. S'il s'agit d'une grève, il demande une *injonction* pour y faire obstacle; la Cour ordonne le maintien du *statu quo* tel qu'il existait avant le picketting et interdit tout acte d'intimidation. Si les intéressés continuent à commettre les actes incriminés, ils peuvent être arrêtés pour « mépris des ordres de la Cour ».

Si la faute (grève, par exemple) porte atteinte au « commerce engagé entre états », l'action doit être poursuivie non plus devant les tribunaux d'Etats, mais devant les cours fédérales: elle n'est plus jugée d'après les lois de l'Etat particulier, mais d'après les lois fédérales contre les trusts.

Le résultat de cette multiplicité de juridiction est que les décisions ne constituent pas de règles de droit uniforme susceptible de s'appliquer à tout le territoire.

Les tribunaux non seulement traitent des questions d'injonction sans aucun appui dans les lois statutaires précises, mais ils ont fait échouer toutes les tentatives des législatures pour limiter leur compétence en cette matière. Ils y sont parvenus en déclarant inconstitutionnelles les lois en question. Ainsi la loi Clayton, de 1919, qui limitait l'octroi des injonctions fut réduite à rien par la Cour Suprême.

Plusieurs Etats promulguèrent des lois contre le syndicalisme criminel, c'est-à-dire plus simplement le syndicalisme révolutionnaire. Et le code pénal fédéral punit sévèrement les conspirations visant à commettre « un délit contre les Etats-Unis ».

En dehors des moyens légaux, les patrons employèrent tous les procédés pour vaincre les grèves ou les faire dégénérer; agents provocateurs, détectives privés étaient chargés de cette besogne.

C'est ainsi que toute action directe des syndicats fut persécutée dans ce pays où la haine des races est beaucoup plus forte que la haine des classes.

La guerre devait faire apparaître une forme importante de syndicats — dont nous aurons beaucoup à dire, les *company unions*. Quand les U. S. A. entrèrent dans le conflit, ils eurent à faire face à de graves problèmes de main-d'œuvre. Il fallait assurer la continuité de la production en empêchant les grèves et obtenir la collaboration volontaire des ouvriers.

C'est dans ce but que Wilson, le 8 avril 1918, créa le *National War Labor Board*; celui-ci où patrons et ouvriers étaient également représentés devait être l'arbitre suprême en matière de salaires et de conditions de travail. Mais le Board fut assailli d'un si grand nombre de questions qu'il ne put se prononcer sur toutes; la solution était de créer des organismes permettant de résoudre au sein même de l'usine les petites difficultés, les problèmes importants étant seuls portés devant le Board. D'autre part, la proclamation du Président Wilson indiquait, parmi les principes directeurs dont le Board devait s'inspirer, « le droit des ouvriers de s'organiser et de négocier collectivement avec leurs employeurs ». Comme la plupart des industriels refusaient de traiter avec les Trade Unions (A. F. L. — I. W. W.), le groupement des ouvriers en conseil d'entreprise était le seul moyen d'assurer une ébauche de contrat collectif. Le Board exigea la création de ces conseils dont les membres étaient élus par les ouvriers à raison de 1 pour 100, et dont le rôle était d'appliquer les décisions du Board.

Les ouvriers furent en général satisfaits de ces institutions nouvelles.

Mais ces conseils imposés aux employeurs n'eurent pas longue vie et la plupart disparurent après l'armistice.

Par contre, les employeurs créèrent un nombre considérable de conseils du même genre, mais ayant des attributions beaucoup moins étendues. Ce système comprenait en 1930 un million et demi de travailleurs.

Pourquoi le patronat favorisa-t-il l'éclosion de ces « company unions » et pourquoi devinrent-elles vite impopulaires à beaucoup d'ouvriers ? C'est que les employeurs en firent un instrument de lutte contre les Trade Unions; ils les contrôlaient et en firent des organismes à leur dévotion. Et c'est dans les industries réputées les plus réactionnaires (métallurgie par exemple) que les company unions ont eu le plus grand essor.

Quant au nombre total d'ouvriers syndiqués, il apparaît variable, et faible dans les périodes de dépression, ainsi que le fait apparaître le tableau suivant :

1897	447.000
1902	1.375.000
1914	2.700.000
1920	5.110.000 (21 % des salariés de l'industrie)
1927	3.900.000

3. Conciliation et arbitrage.

Le National War Labor Board fut une belle tentative de Wilson en matière de règlement des conflits du travail. Il ne survécut pas à la période de guerre pour

laquelle il avait été créé et fut supprimé le 12 août 1919. L'individualisme patronal s'accommodait très mal de ce genre d'organisme; jamais il n'aurait accepté l'obligation de s'y soumettre. Il existait néanmoins certains systèmes facultatifs de conciliation et d'arbitrage qu'il n'est intéressant de connaître que pour mieux apprécier la vigueur des innovations de Roosevelt sur ce point.

a) Le système fédéral date de 1913. Le département du travail fut créé avec un service de conciliation et d'arbitrage, comprenant des commissaires nommés par le Secrétaire d'Etat; ils proposaient leurs services sur la demande d'une des parties ou d'un magistrat et n'avaient aucun pouvoir de coercition. Ils avaient réussi dans de nombreux cas; et cependant de 79 en 1919 leur nombre tomba à 38 en 1927.

b) 42 Etats avaient légiféré en la matière et de façon différente. On pouvait distinguer quatre types de procédure :

Des conseils officiels de médiation, arbitrage ou enquêtes, permanents ou intermittents.

Des conseils d'arbitrage locaux autorisés à fonctionner pendant un temps déterminé.

L'intervention occasionnelle du Gouverneur ou du département du travail.

Des conseils d'arbitrage créés pour un cas spécifique.

Ces procédures compliquées étaient peu usitées.

c) Les chemins de fer avaient été dotés par une loi de 1926 d'une réglementation perfectionnée. En cas de con-

flit les compagnies et les salariés pouvaient nommer des conseils de conciliation mixtes dont les décisions liaient les parties.

La loi créait un conseil de médiation permanent, unique pour toutes les compagnies et comprenant cinq membres nommés par le Président. Il n'est consulté que si le Conseil des conciliations n'a pas abouti. Si lui-même n'aboutit pas, il renvoie devant le conseil d'arbitrage qui a le droit d'entendre et d'assermenter des témoins. Ses décisions lient les parties mais n'ont pas de sanctions pénales.

Le Président peut nommer une commission d'enquête s'il s'agit d'un service essentiel; en attendant la décision de celle-ci, les parties doivent garder le *statu quo*.

d) Les systèmes non officiels revêtaient des formes variées; les conventions collectives, si rares qu'elles fussent, prévoyaient le mode de règlement des conflits; mais certaines industries avaient organisé des procédures de médiation et d'arbitrage par des « organismes impartiaux ».

Les chemins de fer seuls possédaient donc un système cohérent. Employeurs et salariés étaient hostiles aux méthodes obligatoires et à l'intervention gouvernementale. La pensée et l'action dans ce domaine n'étaient pas tellement dirigées vers l'élaboration des méthodes de règlement des conflits collectifs, que vers la prévention des conflits au moyen par exemple des hauts salaires et de la coopération entre employeurs et employés dans les *company unions* en vue d'accroître la production.

4. *Les hauts salaires.*

La situation périlleuse du syndicalisme dès qu'il devenait agissant, l'hétérogénéité de la classe ouvrière n'empêchèrent point, dans beaucoup de pays, la combativité des ouvriers et le développement de la législation du travail; mais aux Etats-Unis une situation se créa qui supprima tout motif à une pareille législation et jusqu'au désir de la posséder à ses bénéficiaires éventuels; c'est la politique des hauts salaires et la rationalisation.

L'industrie américaine a distribué surtout depuis la guerre les plus hauts salaires du monde. Il ne faut pas se méprendre sur leur signification. Ils proviennent d'abord de la pénurie de la main-d'œuvre qui n'a cessé qu'en 1927. Après la guerre, la restriction de l'immigration a provoqué un manque de bras particulièrement pour les ouvriers non qualifiés; ce qui a incité les employeurs à intensifier le machinisme.

Mais dans cette hausse des salaires, les employeurs voyaient un avantage, l'accroissement automatique de leur profit. Ils en firent la base même de toute leur politique. La loi optimiste du parallélisme des salaires et du profit était démontrée. En effet, l'industrie américaine est essentiellement quantitative : grâce à un machinisme intensif, à une organisation merveilleuse des ateliers suivant la méthode Taylor et à l'uniformité des types (« standardisation ») elle fabrique à un prix de revient faible qui se répartit sur un nombre énorme d'objets.

A cette production quantitative, il faut une consumma-

tion très vaste. Dans les pays à bas salaires, les salariés ne sont consommateurs que de produits de première nécessité — alimentation, vêtements —. Or, les salariés forment la masse de la population, aux Etats-Unis encore plus qu'en France : l'industrie ne peut se passer de leur clientèle, ce sont eux qui assurent l'écoulement de ses produits. Son expansion dépend de l'accroissement de leur pouvoir d'achat. Toute réduction des salaires compromet l'équilibre de l'édifice industriel.

Or, aux Etats-Unis le taux des salaires n'a cessé d'augmenter jusqu'en 1927. D'après le Professeur Douglas le revenu annuel moyen des salariés de toutes industries (agriculture non compris) a passé de 486 dollars en 1890, à 682 en 1914 et 1.475 en 1926. Ce qui fait qu'après la guerre le *salairé réel* s'est accru de 21 %. En conséquence, le pouvoir de consommation s'étendit dans des proportions inconnues ailleurs, rendant possible la production en masse d'articles divers d'usage courant. L'extension la plus considérable se manifesta en objets de demi-luxe du vêtement, articles ménagers, ameublement, automobiles et appareils de T. S. F.

Consommation de certains articles en 1919 et en 1927

	1919	1927
Soie artificielle (consommation annuelle)	9.246.000 livres	96.271.000
Appareils de T. S. F.	60.000 (1922)	6.500.000
Fers à repasser électriques	1.047.000	2.987.000
Automobiles	6.770.000	20.230.000
Usagers du courant électrique	6.900.000	16.300.000
Baignoires (total en usage)	9.700.000	16.500.000
Téléphones (total en usage)	4.200.000	7.800.000

Ces chiffres dénotent un accroissement remarquable du confort de la masse dans le court laps de huit années. La grande production industrielle n'a pas été provoquée par la demande d'un petit nombre de gens riches, mais par celle de la masse des salariés dont la faculté de dépenser largement au delà de l'indispensable conditionna dès lors la prospérité de l'industrie américaine.

Voilà ce qui fit le succès des *hauts salaires*, *considérés dès lors comme la pierre angulaire de la prospérité*.

De plus, les salariés ont trouvé dans le régime existant la satisfaction de leurs désirs: confort du home, automobile, cinéma, T. S. F. Ils se sont désintéressés de la politique, du syndicalisme et sont devenus conservateurs.

CHAPITRE II

LA CRISE DE 1931 ET LE PROGRAMME DU PRESIDENT ROOSEVELT

Devant une situation prospère où les intérêts des employeurs paraissaient parallèles à ceux des ouvriers, les gouvernements s'abstinrent de toute intervention; si ce n'est pour faciliter encore l'enrichissement général par une politique libérale de crédit.

Bien que le mécanisme parût parfait et la prospérité éternelle, *la crise terrible que nous connaissons éclata en 1931*. Notre but n'est pas d'en rechercher les causes; mais de constater certains phénomènes sociaux qui de toute évidence ont directement provoqué le marasme et auxquels le Président Roosevelt s'attaque de la façon que nous étudierons.

En pleine période de hauts salaires et par l'effet de l'intensification du machinisme, de 1920 à 1927, plus d'un million d'ouvriers ont été refoulés de l'industrie manufacturière et des transports. Un nombre plus élevé encore dut abandonner l'agriculture. Dans le même temps trois millions de jeunes gens parvenus à l'âge de tra-

vailler se sont mis en quête d'un emploi non agricole. Ils trouvèrent partiellement des emplois dans des industries en vogue : bâtiments, téléphone, par exemple. Nous constatons donc de grands changements dans la distribution professionnelle de la population. Or il semble certain que les nouvelles possibilités d'emploi ne se sont pas créées immédiatement en quantité suffisante pour réabsorber tous les travailleurs disponibles; le délai a pu être long. Le volume moyen du chômage a probablement augmenté.

Le Professeur Wesley Mitchell, déclare que « le fait si bien connu que la machine donne naissance à la longue à de nouvelles possibilités d'emploi ne doit pas nous faire sous-estimer les souffrances de ceux qu'elles privent de leur métier. Trop souvent le chômeur ne trouve plus d'emploi. Le progrès a ainsi fait de nombreuses et innocentes victimes ». Le facteur temps est ici essentiel. Or, le laps de temps qui s'écoule entre le licenciement et la rembauche — si rembauche il y a — est plus long qu'on ne le pense.

Il existait aux U. S. A. 1.329 fabriques de chaussures qui occupaient 202.191 personnes. On a calculé que si 200 de ces établissements avaient travaillé à plein temps ils auraient suffi à satisfaire la consommation, cependant élevée. Les 1.129 autres eussent pu disparaître.

Il arriva qu'une mécanisation plus poussée provoqua l'excès de production et de nombreux licenciements.

La rationalisation entraîne donc un chômage assez important.

	Main-d'œuvre employée % en 1926		Gains % en 1926	
	Juillet 1929	Juillet 1930	Juillet 1929	Juillet 1930
Indice général	98,2	81,6	98,2	75,9
Produits alimentaires ..	99,5	94,7		
Textiles	94,3	77,6		
Fer et acier	101	84		
Ameublement	94,4	70,7		
Imprimerie	104,4	104		
Automobiles	120,5	82,9		
Outillage électrique.....	126,2	97,9		
Chaussures.....	93,8	86		

L'existence de hauts salaires ne suffit pas à maintenir la prospérité si en même temps il y a du chômage. Ce qui importe c'est le montant global des salaires, ou mieux : le montant de ce qui peut être dépensé. Or, le chômage technique avait dès 1929 provoqué une baisse du pouvoir d'achat de l'ensemble de la classe ouvrière.

Ce mouvement très net en 1929 et 1930, prend des proportions catastrophiques en 1933.

Sous la pression du marasme grandissant, les entreprises congédient une grande partie de leur personnel, abaissent les salaires des restants. Beaucoup ferment leurs portes et disparaissent. Voici quelques chiffres suggestifs recueillis par le National Industrial Conference Board, puissant organisme patronal, qui fit porter son enquête sur 1.236 sociétés, occupant 1.574.000 personnes

(done ce tableau ne fait pas apparaître les pertes d'emploi pour cause de faillites de l'entreprise).

Activité	Indice de l'emploi 1929 = 100	Pourcentage moyen de réduction			Heures de travail par semaine
		Direction	Traitement	Salaire	
Finances	106,5	17,3	12,6	0	40
Chemins de fer	59,6	15,2	11,2	10	40
Services publics	73,6	14,2	12,4	16,9	40
Commerce . . .	89,2	20,7	14,4	»	43
Extraction et raffinage . . .	77,8	19,8	16,3	13,3	38
Produits chimiques	79,4	15,8	14,2	12,3	37,9
Vêtements . . .	78,6	39	26	24,7	36,8
Ameublement	50,4	44,1	41,5	23,5	28
Métallurgie . . .	58	36,3	29,3	29	30,4
Textiles	81,4	21,9	19,3	22,5	44

Ces chiffres permettent d'évaluer la baisse du pouvoir d'achat de la population industrielle depuis 1929. En mars 1933, le taux des salaires dans les industries manufacturières représentaient 80,7 % de ce qu'ils étaient en 1929. La durée moyenne du travail est passée de 48,4 à 35,4 heures par semaine. En multipliant ces deux facteurs on trouve que le revenu des ouvriers de l'industrie n'est plus que 39 % du revenu de 1929.

D'autre part, le chômage est intense ; en tenant compte de ce facteur de perte du pouvoir d'achat, on trouve que les gains de la population industrielle ne sont que 34,6 % de ce qu'ils étaient en 1929. En tenant compte du coût de la vie évalué à 24,9 % le pouvoir d'achat de l'ensemble des ouvriers n'est plus que les 46 % de ce qu'il était en 1929,

Le Président Hoover croyant toujours retrouver la prospérité « au coin de la rue » s'était contenté de renflouer les entreprises en leur fournissant des crédits, de façon à atténuer le « creux » de la crise.

Il fut malheureusement englouti sous les catastrophes et légua, à son successeur, entre autres, quatorze millions de chômeurs.

Les Américains profondément attachés à cette idée que ce sont les hauts salaires qui font la prospérité, n'ont pas tardé à regarder l'énorme perte de pouvoir d'achat des salariés comme la principale cause de leurs maux. C'est aussi l'opinion du Président Roosevelt et de son équipe; et c'est au rétablissement du pouvoir d'achat du peuple — agriculteurs, ouvriers de l'industrie — qu'ils veulent consacrer toutes leurs énergies.

« Si nous manquons du pouvoir d'achat, nous manquons de tout. Si nous le possédons, nous possédons tout ce qui a vraiment de la valeur et la vraie prospérité », s'écrie Mr. Tugwell, ministre de l'Agriculture.

« J'estime qu'il ne fait pas le moindre doute que la prospérité, le succès et le bonheur des Etats-Unis dépendent étroitement du montant de la feuille de paie des travailleurs, dit Mrs. Perkins, ministre du Travail, au congrès de l'A. F. L. En 1929, aux 11 milliards de dollars représentés par le bordereau des salaires, correspondait un revenu en espèces du même montant pour les agriculteurs. En 1932, le montant du bordereau des salaires étant tombé à 5 milliards, le revenu des agriculteurs a

fléchi également à ce chiffre. Au cours de 20 années successives, les revenus des agriculteurs et des salariés se sont établis à des niveaux à peu près identiques parce que ce sont ces classes de la population qui représentent la majorité des consommateurs des U. S. A. Ce sont les 49 millions de salariés qui détiennent le pouvoir d'achat du pays. »

« C'est au rétablissement du vaste marché intérieur des salariés et des agriculteurs que sont subordonnés la prospérité, l'espoir et l'action féconde de notre grande démocratie constitutionnelle. »

Le gouvernement Roosevelt ne veut pas se contenter de demi-mesures; il veut s'attaquer aux causes du mal et éviter le retour des crises. Où voit-il donc les causes de la crise ?

Roosevelt ne minimise point l'importance de la fermeture des marchés extérieurs dont les exigences, pendant la guerre et l'après-guerre ont provoqué la surproduction aux Etats-Unis : mais cette cause est spéciale à la crise de 1931. De même que le déséquilibre entre les prix agricoles et les prix industriels, ceux-ci ayant monté proportionnellement beaucoup plus que ceux-là.

Mais il est une cause générale commune à toutes les crises qu'elle provoque automatiquement et périodiquement, c'est la distribution défectueuse des richesses; la répartition trop inégale des produits du travail entre les employeurs et les salariés.

« ... Les perturbations fondamentales de notre système

économique ne proviennent pas de l'insuffisance des capitaux : ces perturbations ont pour cause une répartition défectueuse de la puissance d'achat, laquelle se conjugue avec un abus de la spéculation sur la production. Bien que dans beaucoup de nos industries les salaires se soient élevés, ils ne se sont pas dans l'ensemble, accrus proportionnellement à la rémunération accordée au capital » (*Regards en avant*).

Comment ne pas rapprocher ces idées exprimées avec plus ou moins d'amertume par tous les membres du « Brain Trust » des idées du grand économiste Sismondi, fondateur de l'économie sociale ? N'entendons-nous pas aujourd'hui, à l'adresse de l'administration Hoover, les reproches dont il accabla les pontifes du libéralisme ? Il se dressa contre leur fatalisme et leur indifférence devant les misères que provoquent les périodes de transition. Le premier il dénonça les méfaits du machinisme qui jette des ouvriers sur le pavé et réclama pour éviter le chômage une diminution du temps du travail proportionnelle à l'intensification du machinisme. Il démontra la cruauté d'une concurrence effrénée qui oblige l'entrepreneur, dans sa recherche du plus bas prix de revient, à baisser les salaires jusqu'à l'extrême limite et à employer les femmes et les enfants à la place des hommes, au plus grand détriment de la santé et de l'avenir de la race.

Enfin, et surtout il constata le premier que la Société industrielle tend à séparer en deux classes absolument

distinctes ceux qui travaillent et ceux qui possèdent, et il prédit la concentration capitaliste que nous voyons aujourd'hui réalisée.

C'est dans l'opposition de ces deux classes sociales et dans la misère des non-possédants qu'il trouva l'explication des crises. Les revenus des possédants sont seuls à s'accroître : ceux des ouvriers se maintiennent près du minimum d'existence; il en résulte un manque d'harmonie dans la demande, celle des produits raffinés se substituant à celle des produits communs; par cela et par le machinisme, des industries sont délaissées et réduites au chômage; les ouvriers ne retrouvent d'emploi que longtemps après, ou ils n'en trouvent point. Ils réduisent considérablement leur consommation; et cette sous-consommation devient permanente. De là naissent les crises.

Revenons encore maintenant aux ministres de Roosevelt et à celui-ci en personne. Sans doute, disent-ils, la crise a été aggravée par un ensemble de circonstances exceptionnelles; mais c'est l'éternelle question de la répartition défectueuse qui est à la base.

« Nos efforts ne doivent plus tendre à découvrir ou à exploiter nos ressources naturelles ou à produire sans cesse davantage. Notre tâche est plus modeste : contentons-nous de tirer profit — avec moins d'âpreté — de ce qui existe; cherchons à rétablir les marchés étrangers indispensables à l'écoulement de nos marchandises; résolvons le grave problème de la sous-consommation ou

bien réglementons la production; répartissons avec équité les richesses et les produits; adaptons enfin le système économique adéquat aux besoins du peuple. »

... Deux questions priment les autres et touchent à l'existence même de l'ensemble de notre civilisation américaine présente et future. 90 % de nos concitoyens, soit tous ceux qui doivent travailler et n'ont pas de revenus pour vivre, peuvent être atteints par le chômage et avoir besoin d'aide dans leur vieillesse. Jusqu'à présent le public ne s'est pas préoccupé de trouver une solution à ces problèmes... parce que nous disposions, en tant que jeune nation, de ressources inexploitées, que les Sciences sociales sont encore dans leur enfance et que, tout récemment encore on regardait la pauvreté, la faim et le besoin comme des maux inévitables.

... Voyons, maintenant, les effets des derniers procédés de fabrication et de vente.

Des méthodes soi-disant efficaces ont eu pour résultat de ramener la limite d'âge du travail qui oscillait entre 65 et 70 ans, à 45 et 50. Bien que ce ne soit heureusement pas une pratique courante, un nombre croissant de grands employeurs n'embauchent maintenant que des jeunes gens et des jeunes filles, et s'ils réduisent leur personnel, congédient leurs employés les plus âgés. Le problème de la vieillesse qui ne se posait, il y a quelques années, qu'à la soixante-dixième année, se présente aujourd'hui pour des milliers d'hommes entre la 50^e et 60^e année,

Donc, le chômage et les besoins de la vieillesse s'enchevêtrent de plus en plus; le remède de l'un est lié au remède de l'autre; l'aide du gouvernement doit être étudiée suivant un plan d'économie politique et ne pas être considéré comme relevant du domaine de la charité ou de l'hystérie politicienne (*Regards en avant*).

M. Tugwell, ministre de l'Agriculture, ne dissimule rien de ses idées fort « avancées » lorsqu'il s'écrie :

« Notre vie politique *démocratique* contraste avec l'autocratie qui règne dans notre industrie, et il est absurde que ces deux conditions puissent coexister longtemps côte à côte. Nos gouvernements depuis dix ans ont agi comme s'ils acceptaient le principe d'une ploutocratie reconnue. Ils ont tout fait pour protéger les forts et les bien armés, tandis qu'ils ne se donnaient pas la peine de protéger ceux qui avaient déjà souffert et que l'on avait négligé depuis longtemps. »

« Le temps d'agir est venu. Il est presque passé... »

« ... Si nous manquons du pouvoir d'achat, nous manquons de tout. Si nous le possédons, nous possédons tout ce qui a vraiment de la valeur, et la vraie prospérité. » Or cela ne s'acquiert point par des recettes magiques, comme bien des gens paraissent le croire, et ce n'est point non plus un mystère insondable où la volonté de l'homme serait impuissante.

En pareil cas, il y a une chose à faire :

« Il faut prendre l'argent là où il est et le mettre là où il devrait être. En fait cela signifie que le seul remède

est une taxation brutale et impitoyable des riches et une distribution très généreuse par le gouvernement à ceux des consommateurs qui dépenseront leur argent en achats utiles, en sorte qu'ils mettent en branle de nouveau la machine arrêtée et recréent par là même leurs propres sources de gain et leur pouvoir d'achat. »

Lorsque le Président Roosevelt voulait rétablir le pouvoir d'achat des masses ouvrières, il avait derrière lui tous les Américains et principalement les industriels à qui le dogme des hauts salaires restait sacré. Mais dans leur esprit les hauts salaires n'avaient pas *comme fin* l'amélioration du sort des salariés; mais, par l'entremise de ceux-ci, l'accélération de la consommation, de la production, et la hausse du profit. Roosevelt avant cette conception économique matérialiste du salarié — machine à consommer — place une préoccupation sociale; la production ne l'intéresse plus *directement*, mais les producteurs, c'est-à-dire les travailleurs.

Sans doute dans ce passage de l'économie politique à l'économie sociale, le Gouvernement Roosevelt a-t-il dû ménager les transitions, être prudent. Mais la situation désespérée des derniers mois de l'administration Hoover, et l'immense popularité du nouveau Président détendirent les résistances. Ce fut cependant une dure épreuve que l'individualisme Yankee dut subir avec les lois de Roosevelt!

Quatre mois après son installation à la Maison Blanche le Président annonça dans un message au Congrès

que « sa première » requête était que le Congrès pourvoie au mécanisme nécessaire à un grand mouvement coopératif étendu à toute l'industrie afin d'obtenir une vaste embauche, d'abréger la semaine de travail, d'obtenir des salaires décents... ». Par salaire décent il entendait : « mieux que ce qui est rigoureusement indispensable pour subsister : un salaire grâce auquel on peut vivre décemment ». Il comptait sur une diminution massive des heures du travail pour provoquer une sous-production et indirectement l'embauchage de nombreux chômeurs.

Mais l'essentiel était de forcer les employeurs à ne pas abaisser les salaires, ce qui eut neutralisé les effets du réembauchage, sur le pouvoir d'achat général des ouvriers.

Ces mesures qui portaient une atteinte si grave à la liberté et étaient positivement dictatoriales, exigeaient de la part des employeurs des restrictions et une discipline que le régime de la libre concurrence rendait impossible. Le Président suspendit la loi Sherman contre les trusts qui, en fait, n'avait point empêché la formation de puissantes ententes et n'avait guère joué que contre les syndicats. Surtout, pour régler la production et éviter les procédés de concurrence déloyale il demanda à tous les industriels de se plier aux prescriptions de « codes » spéciaux à chaque profession. Ces codes devaient être rédigés par les industriels eux-mêmes, puis revus par l'administration avec le contrôle de représentants ou-

vriers. En fait ils devinrent véritablement « la conscience de l'industrie ».

En face de l'organisation patronale rendue obligatoire pour la confection des codes et la régulation permanente de la production, nous savons que les ouvriers ne possédaient que des organismes faibles et sans prestige. C'était un danger pour les ouvriers d'abord, incapables de lutter contre de puissants trusts; pour le Gouvernement surtout qui, pour imposer aux employeurs les diverses mesures sur le temps du travail, les salaires, etc...) voulait se sentir fortement épaulé du côté ouvrier.

Les « Company unions » avaient toujours été des organismes d'entente et de collaboration entre employeurs et employés, dont l'activité était surtout philanthropique; elles avaient joué dans les mains du patronat le rôle de concurrent tenace au syndicalisme; car leurs membres bénéficiaient de nombreuses faveurs si même ils n'étaient pas forcés de s'y inscrire. Or le Gouvernement espérait des syndicats, des revendications telles qu'il pourrait prendre entre eux et les associations patronales une position d'arbitre: il pourrait ainsi imposer sa volonté sans rencontrer une trop vive résistance.

C'est pourquoi les syndicats furent favorisés, à la grande colère du patronat tout entier.

Le National Industrial Recovery Act du 16 juin 1933 dans son article 7 marque la fin de la persécution judiciaire et patronale dont les syndicats étaient l'objet jusque là. En voici le texte :

« 1° Le personnel aura le droit de s'organiser et de discuter collectivement le contrat de travail par l'intermédiaire de représentants choisis par lui et sera soustrait à toute interférence, restriction ou coercition des employeurs ou de leurs agents, dans la désignation qu'il entendrait se donner à lui-même ou dans les autres actes concertés ayant pour but, soit la discussion collective des contrats de travail, soit l'aide et la protection mutuelles. »

« 2° Aucun employé ni individu cherchant un emploi ne se verra imposé comme condition de son embauchage soit d'adhérer à une « company-union », soit de s'abstenir d'adhérer à une organisation du travail de son choix, d'en créer une ou d'en favoriser une. »

« 3° Les employeurs observeront le maximum d'heures de travail, le minimum de salaires et telles autres conditions d'emploi approuvées ou prescrites par le Président. »

Les deux premiers alinéas consacrent le droit des ouvriers à la négociation collective avec les patrons. C'est par les conventions collectives que le gouvernement entendait imposer aux patrons ses nouvelles mesures ouvrières. Le droit des ouvriers à ces conventions n'est pas nouveau. Depuis de nombreuses années les tribunaux ont reconnu le droit des employés à s'affilier ou non à des syndicats de leur choix. Mais il était autrefois permis à un employeur de refuser d'accepter comme mandataires de ses ouvriers les délégués que ceux-ci avaient

librement choisis. La majorité de ses ouvriers pouvait être affiliée à un syndicat, le patron pouvait refuser de négocier par l'intermédiaire du syndicat. En vertu du N. I. R. A. l'employeur est contraint de négocier avec ses employés quel que soit le procédé de représentation que ceux-ci choisissent en toute liberté.

Pour résumer la question : tout ouvrier ou employé a le droit d'observer dans les négociations avec son patron la méthode qui lui semble la plus propre à garantir ses intérêts.

Il peut traiter directement avec son employeur et dénier à toute personne étrangère le droit de s'entre-mettre entre son patron et lui.

Il peut s'affilier à un syndicat et confier à ce dernier le soin de ses intérêts.

Il peut enfin se joindre à un système de représentation ouvrière à l'intérieur de l'entreprise et confier le soin de ses intérêts à des délégués ouvriers choisis par lui.

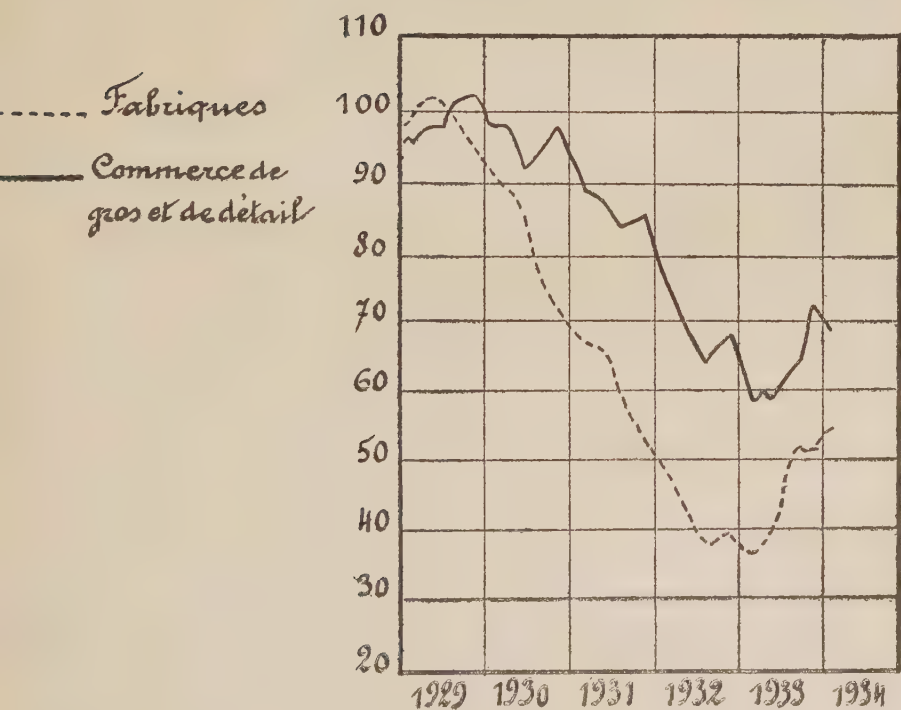
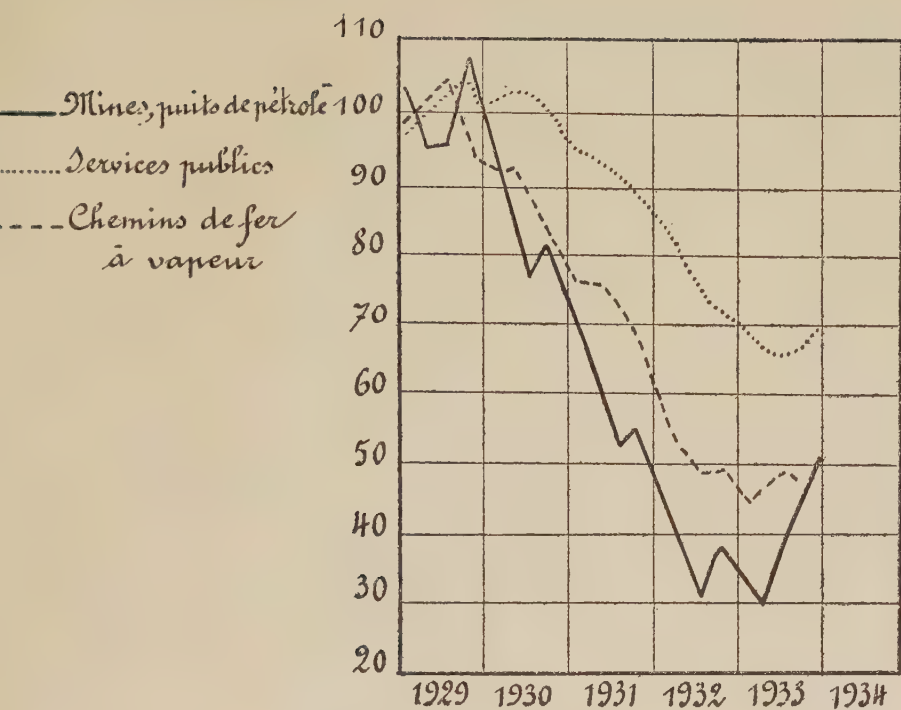
Mais il doit savoir qu'il peut faire librement porter son choix sur l'une ou l'autre de ces méthodes sans que personne, employeur, syndicat ou camarade de travail, n'ait le droit d'exercer une pression quelconque sur ses décisions.

Nous verrons les colères que cette assurance donnée à la liberté syndicale a provoquées, spécialement en étudiant le code de l'industrie de l'automobile. Roosevelt

attendait des ouvriers une attitude conciliante ainsi qu'il apparaît dans un message de mai 1933 :

« Les travailleurs vont bénéficier d'une nouvelle charte des droits, qu'ils ont longtemps recherchée et qui jusqu'à ce jour leur a toujours été refusée. Mais ils savent que le premier geste que la nation attend, c'est une vaste coopération de tous les employés, agissant en une fois et en masse en vue d'améliorer leur condition sur une échelle qu'aucune nation n'a jamais tentée. Les industries ne peuvent agir que si elles sont soutenues par le public tout entier, et en particulier par leurs propres ouvriers. Cette loi n'a pas été conçue pour fomenter le désordre et elle ne sera pas appliquée dans un tel esprit. Le moment est venu de pratiquer la confiance et l'aide mutuelle. »

Cette charte des droits dont parle le Président, c'est le code que chaque profession s'est imposée.



CHAPITRE III

LES CODES DE CONCURRENCE LOYALE

La liberté était laissée aux industriels de chaque profession de rédiger le code comme ils l'entendaient. Toutefois, en ce qui nous intéresse, l'article 7 du N. I. R. A. impose l'observation d'un maximum d'heures de travail et de salaires, et d'autres conditions d'emploi approuvées ou prescrites par le Président. Ces prescriptions jointes aux deux premiers alinéas du même article 7, relatifs à la liberté syndicale se retrouvent dans tous les codes sous le nom de *Labor clauses*.

L'idée d'une réglementation de la concurrence et des conditions du travail, librement consentie par les industriels n'était pas nouvelle. Des disciples de Taylor, réunis dans la *Taylor Society* presque tous ingénieurs, avaient conçu un plan ne sacrifiant pas seulement à la mystique de la production, mais inspiré d'un sens réel de l'humain¹. Voici des passages du document qu'ils publièrent :

« La méthode de détermination des taux des salaires constitue un facteur vital dans les relations entre em-

[1, Hyacinthe Dubreuil : Les Codes de Roosevelt,

ployeurs et employés. Donc l'étude des temps doit se faire dans un esprit de coopération et publiquement. Toute amélioration de la capacité productive doit être suivie d'une augmentation de salaires. Ceux-ci doivent être assurés d'une certaine permanence.

» La journée de huit heures ne fait plus de discussion et un temps plus court mérite d'être mis à l'étude là où la technique a permis l'augmentation de la production. Cette augmentation de la capacité productive fait espérer un accroissement des loisirs ouvriers. »

« Les heures supplémentaires doivent être payées au moins une fois et demie le taux régulier. »

« Le brusque renvoi sans indemnité est inique. »

« Des mesures doivent être rapidement envisagées pour enrayer le chômage complet. »

« L'emploi des jeunes gens au-dessous de 15 ans est déconseillé. »

« Une étude des formes les plus effectives d'organisation des travailleurs doit être poursuivie en dehors de tout préjugé. Le droit des ouvriers au contrat collectif n'est plus contesté. D'autre part, toute condition du contrat de travail visant à empêcher un ouvrier de s'affilier à une organisation indépendante est à déconseiller. »

L'idée avait fait son chemin depuis 1931 ; la crise aussi.

Comparés à l'ébauche de la *Taylor Society* les Codes de 1933 consacrent beaucoup plus l'emprise du Gouvernement et des ouvriers et ils imposent des sacrifices plus

durs aux industriels. Examinons donc brièvement leur élaboration, et plus en détail leur contenu.

TITRE I. — ELABORATION DES CODES.

Bien que cela sorte de notre sujet il convient d'en dire quelques mots en raison du rôle conféré aux représentants des ouvriers.

C'est un communiqué présidentiel qui nous apprend la méthode d'élaboration :

« Quand une association patronale a préparé un Code et a été qualifiée vraiment représentative un préavis raisonnable sera donné à tous les intéressés et une *enquête* publique aura lieu sous la présidence de l'administration de la N. R. A. ou d'un de ses délégués. »

« *Un comité consultatif du travail* (Labor Advisory Board) nommé par le Secrétaire du travail aura la responsabilité de veiller à ce que le groupe de travailleurs intéressé qu'il soit organisé ou non soit pleinement et adéquatement représenté à titre consultatif ; et tout groupe de travailleurs intéressé aura le droit de se faire entendre par l'intermédiaire de représentant de son choix. »

« Même garantie avec constitution d'un comité consultatif est donnée aux industriels et aux consommateurs. »

« Après clôture des enquêtes et après une étude faite très soigneusement par un état-major compétent en ma-

tière économique l'Administrateur me présentera la question afin que j'agisse selon la loi. »

Le fameux Général Johnson complétait ce communiqué du commentaire suivant :

« Pour chaque industrie, la marche la plus simple à suivre consiste à soumettre un projet dans lequel elle indiquera ce que solidairement elle a l'intention de faire : en premier lieu pour employer des travailleurs dans le plus bref délai, en leur assurant des salaires décents conformément à notre dessein et en second lieu, dans la mesure où elle le juge absolument nécessaire, pour protéger ceux de ses membres qui font preuve de bonne volonté et qui sont soucieux de progrès, contre les flibustiers et les entrepreneurs au rabais. »

C'était donc les *labor clauses* que le président désirait voir appliquer le plus tôt possible. Le simple énoncé du communiqué ci-dessus fait prévoir que le Président, ayant le dernier mot, imposera sa volonté.

L'Etat-Major qui l'entourait et qui dirigeait l'enquête comprenait avec le Général Johnson et un Adjoint pour l'industrie un assistant pour le travail : M. Edward Mac Grady depuis plusieurs années agent de liaison entre l'A. F. L. et le Congrès.

Quant au Comité consultatif du travail il est présidé par un économiste le Professeur Wolman de Columbia et se compose de :

John FREY, Secrétaire du Syndicat des Métaux de l'A. F. L. ;

J. FRANKLIN, Président du Syndicat International des Chaudronniers ;

William GREEN, Président de l'A. F. L. ;

S. HILMAN, Président du Syndicat des ouvriers du Vêtement ;

Le R. P. HAAS du *Catholic Welfare Council* ;

M. Rose SHEIDERMAN, Secrétaire de la Ligue des Syndicats Féminins.

C'était donc le triomphe des grands syndicats. Par leurs représentants, par l'arbitrage final et décisif du Président Roosevelt, les ouvriers avaient dans l'élaboration des codes de très sérieuses garanties.

TITRE II. — LES PRESCRIPTIONS DES CODES

Le 26 juin 1933, dix jours après la promulgation du N. I. R. A. l'administration chiffrait dans un communiqué radiodiffusé ce qu'elle désirait en fait de salaires et de durée du travail ;

« Le chômage et le coût de la vie diffèrent beaucoup suivant les industries et suivant les régions. »

« Le plan est qu'autant que possible chaque industrie absorbe la main-d'œuvre qui lui est normalement rattachée et pour cette raison on ne peut pas répondre pour toutes les conditions et pour toutes les industries par une règle unique et inflexible. »

« Mais d'une façon générale et sans engagement, nous

pouvons dire au bénéfice de tous les employés modestes que dans les conditions présentes et pour ce qui est des travailleurs les moins payés, une moyenne d'environ 32 heures par semaine et un salaire d'au moins 45 cents feraient l'affaire. »

Le lendemain 27 juin la première des enquêtes de la N. R. A. (National Recovery Administration) commençait avec le code de l'industrie textile dont le texte allait être contresigné par le Président dès le 29 juillet. Ce devait être le prototype des Codes que l'administration espérait. C'est pourquoi nous en donnons dès maintenant les principales clauses.

a) *Code de l'industrie textile.*

1° Le salaire minimum devait être fixé sur la base de \$ 10 par semaine dans le Sud et \$ 11 dans le Nord pour 40 heures de travail ;

2° La durée de la semaine de travail ne devait pas excéder 40 heures, sauf pour les services de garde, d'entretien et de nettoyage ;

3° L'outillage productif ne devait pas être employé plus de 80 heures par semaine, pour deux équipes faisant 40 heures chacune ;

4° Toutes les entreprises devaient fournir régulièrement des comptes rendus qui seraient centralisés par le *Cotton Textile Institute* de New-York. Ces comptes rendus concernaient en premier lieu la main-d'œuvre, en second lieu l'outillage, et, enfin la production.

Pour la main-d'œuvre, ils seraient adressés toutes les quatre semaines et ils spécifieraient la durée du travail et le montant des salaires réellement observés.

5° Quant aux relations avec le personnel, le projet reproduisait les *Labor-Clauses* de la loi du 16 juin.

En ce qui concerne les salaires et la durée du travail, le projet n'apportait guère de changement à l'état de choses existant. Quant à la différence instituée entre les salaires du Nord et ceux du Sud, elle correspondait aussi à la réalité, et était provoquée par le coût de la vie moins élevé au Sud, les économies de chauffage et de vêtement permises par le climat, la moindre productivité de la main-d'œuvre et son niveau de vie moins élevé.

Le projet fut modifié au cours de l'enquête. William Green demanda que le salaire minimum fut fixé entre \$ 14 et \$ 16, de façon à augmenter réellement le pouvoir d'achat du travail. Et, il annonça que la semaine de 40 heures permettrait d'embaucher 69.700 travailleurs, la semaine de 32 heures 175.300 et la semaine de 30 heures, 210.510.

Le 4^e jour de l'enquête, les employeurs acceptèrent que le minimum du salaire fût porté à \$ 12 dans le Sud et \$ 13 dans le Nord. Ils maintinrent les 40 heures.

Avant de signer le Code pour son application, le Président y ajouta des clauses fort importantes :

En ce qui concerne les maisons ouvrières appartenant aux Sociétés exploitées particulièrement dans le Sud,

l'office devra étudier immédiatement et soumettre à l'Administration, avant le 1^{er} janvier 1934, un plan tendant au transfert de leur propriété aux ouvriers.

En approuvant le minimum de salaire prévu par le Code, l'Administration n'a pas entendu affirmer que ce minimum était économiquement suffisant. Elle a estimé que, étant donné la forte augmentation de salaire stipulé par le Code, un relèvement plus accentué pourrait à l'heure actuelle avoir pour effet de réduire la consommation et l'emploi ; mais il est entendu qu'au fur et à mesure que les conditions s'amélioreront, la question pourra être rouverte afin de procéder à un nouveau relèvement.

Les emplois de bureau bénéficieront du Code.

Les salaires des catégories d'ouvriers mieux payés, s'ils ne dépassent pas \$ 30 par semaine seront relevés de façon à maintenir l'écart qui existe entre eux et les salaires des catégories les moins payées.

Le personnel de réparation et de surveillance dont le nombre d'heures de travail n'est pas limité par le Code, sera payé en heures supplémentaires avec une majoration de 50 % de son salaire normal.

En attendant que des clauses nouvelles aient été introduites dans le Code pour empêcher toute accélération impropre du travail au détriment du personnel (*stretch out*), tout industriel qui voudrait obtenir de son personnel plus de travail ou une plus grande production qu'au 1^{er} juillet 1933, devra en demander préalablement l'au-

lorisation à l'office qui en référerait pour approbation à l'administration.

Le Code est approuvé pour une période de quatre mois renouvelable à la demande des intéressés qui peuvent d'ailleurs demander à tout moment qu'il soit modifié.

*
**

Le gros effort de l'industrie textile ne fut pas suivi.

La loi pour respecter les apparences de la liberté laissait aux employeurs l'initiative des Codes et il en découlait une procédure nécessairement lente. Il fallait aux chefs d'entreprises le temps de se réunir, de discuter longuement. Puis l'enquête de l'administration, les remontrances des travailleurs, des consommateurs demandaient encore des semaines.

Or si tous les codes n'étaient pas mis en vigueur avant l'hiver deux conséquences graves en résulteraient :

D'une part il subsisterait plusieurs millions de chômeurs que les travaux publics dans la mauvaise saison ne suffiraient pas à résorber.

D'autre part les marchés seraient engorgés de produits fabriqués à l'avance qui obstrueraient les débouchés des usines travaillant sous le nouveau régime. En effet, les industriels augmentaient intensément leur production avant de se trouver sous les nouvelles lois qui augmenteraient leur prix de revient.

De plus, l'action syndicale indisposait les industriels. « L'Iron Age » imprimait :

« Sollicités de supporter la charge des salaires accrus et d'une semaine de travail plus courte sans qu'il leur soit permis de relever les prix leur réaction est toute naturelle, c'est de s'arrêter, de regarder, d'écouter avant d'accepter de signer ce qui pourrait bien être une révocation d'indépendance en faveur de MMrs. Green et consorts. »

Mais le Président fut irrité de l'opposition des industriels. Il déclara que la production prenait les devants sur la réintégration des chômeurs et qu'il demandait une solution.

Cette solution ce fut le Blanket Code du 30 juillet.

b) *Blanket Code.*

Le 20 juillet, le Président envoyait à tous les employeurs des Etats-Unis une lettre personnelle accompagnée d'un contrat provisoire. La lettre était ainsi conçue :

« Le contrat ci-joint fait partie d'un plan national destiné à relever le taux des salaires, à créer du travail et ainsi accroître le pouvoir d'achat et restaurer les affaires. Ce plan dépend entièrement d'une action commune de tous les employeurs. Pour cette raison, je vous demande de vous y associer en tant qu'employeur, par votre signature. »

« S'il apparaît que ce contrat général est défavorable à certaines catégories d'employeurs, ils pourront y remédier en proposant eux-mêmes un code de concurrence loyale. »

FRANKLIN D. ROOSEVELT.

En s'adressant à chaque employeur personnellement, ce qui ne pouvait manquer de le frapper et de le flatter, le Président passait par-dessus la tête des groupements professionnels jugés trop hésitants.

Le contrat était valable du 1^{er} août 1933 jusqu'à la date d'application de chaque code de concurrence loyale. Le texte intégral se trouve à la fin de cet ouvrage. En voici l'essentiel :

1° *Travail des mineurs.* — N'employer à partir du 31 août 1933 aucun salarié âgé de moins de 16 ans, exception faite des jeunes gens de 14 à 16 ans, qui pourront être employés (ailleurs que dans les manufactures et dans les usines) moins de 3 heures par jour, entre 7 heures et 19 heures, à condition de ne pas gêner leur travail à l'école. »

2° *Durée du travail.* — S'abstenir de faire travailler chaque employé plus de 40 heures par semaine et de réduire la durée d'ouverture des bureaux et magasins à moins de 52 heures par semaine, lorsque cette durée était actuellement égale ou supérieure à ce chiffre; s'abstenir d'occuper chaque ouvrier plus de 35 heures par semaine, sauf une semaine sur six qui pourrait être de

40 heures. Il est prévu quelques exceptions à cette limitation, pour les établissements occupant au plus deux personnes dans les bourgs de moins de 2.500 habitants, pour les pharmaciens et employés gagnant plus de \$ 35 par semaine, pour certains travaux indispensables d'entretien qui seraient majorés d'au moins 1/3. »

3° *Salaires*. — S'abstenir de payer les employés moins de \$ 12 à \$ 15 par semaine selon la population de la ville considérée et de payer les ouvriers moins de 40 cents l'heure, sauf quand les salaires correspondants étaient inférieurs à 40 cents en 1929, et même dans ce cas, s'abstenir de payer moins de 30 cents. S'abstenir de réduire au minimum hebdomadaire ainsi obtenu les salaires qui sont actuellement encore supérieurs, et cela même si l'on réduit le nombre d'heures de travail. La réduction du nombre d'heures devra, au contraire, être confirmée dans ce dernier cas par un relèvement proportionnel du salaire horaire. »

« 4° *Codes de concurrence loyale*. — Coopérer le plus possible à les présenter dans le plus bref délai, et en tous cas, avant le 1^{er} septembre.

« 5° Enfin, renoncer à tout subterfuge violant l'esprit et l'intention de cet accord qui sont, entre autre chose, d'accroître l'emploi par un avenant universel, d'écarter les obstacles au commerce, d'abréger la durée du travail et d'augmenter les salaires, en sorte qu'ils permettent de vivre malgré un temps d'occupation plus court. »

Les employeurs qui recevaient ce contrat n'avaient qu'à le signer et à le renvoyer à la Maison Blanche ; la Poste américaine en fut bloquée pendant plusieurs jours. En échange de leur signature, ils recevaient le fameux insigne de la N. R. A. : l'aigle bleu. Cet insigne et l'enthousiasme délirant de l'opinion publique assurèrent au Blanket Code un succès universel.

Pour assurer l'exécution loyale des prescriptions des codes, le gouvernement créait dans chaque Etat un comité de surveillance de neuf membres, nommé par le Président et assisté d'un conseil consultatif constitué par tous les groupements du patronat et des ouvriers. Dans chaque district le Président créait aussi un comité de sept membres. Tous ces comités correspondraient entre eux et recevraient leurs instructions de la N. R. A. par-dessus la tête des autorités de chaque Etat.

c) Aperçu général sur les Codes.

A partir du mois d'août 1933 les projets de Codes affluèrent à Washington, et chaque industrie eut le sien à la fin de l'année ; il en existe donc plusieurs centaines. Il nous suffira de considérer comment les plus importants ont fait leurs les prescriptions du N. I. R. A. et du Blanket Code. Il ne faut pas oublier que certaines ne furent acquises qu'après des discussions sans fin, des lock out et des grèves.

Le Gouvernement n'a jamais usé de la coercition pro-

prement dite pour imposer ses vues ; nous verrons que l'industrie automobile lui a résisté victorieusement sur un point.

Les clauses du travail dans tous les codes réglementent :

Le travail des enfants ;

La durée du travail (quotidienne et hebdomadaire) ;

Les salaires minima ;

La représentation ouvrière ;

Nous reprendrons ces différentes questions pour étudier comment elles furent résolues dans les principaux codes.

a) *Le travail des enfants*. — L'exclusion des mineurs de seize ans est générale et indiscutée.

b) *La durée du travail*. — Nous savons que c'était sur la réduction de la durée du travail que le Gouvernement comptait pour provoquer une sous-production qui, à son tour ; obligerait les employeurs à embaucher des chômeurs. Combinée avec les salaires minima cette réduction aboutissait à accroître considérablement les prix de revient puisque les employeurs s'engageaient à payer le même salaire qu'avant ou même un salaire supérieur pour un travail moindre. Il fallait s'attendre à des résistances et à des luttes.

Le 2 octobre 1933, William Green exposait les revendications de l'A. F. L. :

« Les organisations ouvrières ont soutenu qu'il était

nécessaire de réduire la durée du travail, afin que le volume de travail disponible put être équitablement réparti entre les chômeurs capables et désireux de travailler. Le gouvernement s'est rallié à cette thèse. Mais la durée du travail prévue par certains codes est si longue que leur application ne permettra pas de réintégrer dans l'industrie *un seul chômeur*. Les codes n'atteignent pas l'objectif visé. *Trois millions* de chômeurs ont été résorbés, mais *onze millions* sont encore sans travail, bien que la plupart des principaux codes soient achevés et déjà appliqués. Cette remarque ne doit pas être considérée comme une critique. Je me borne à constater les faits. Il appartient donc aux travailleurs d'attirer l'attention des autorités responsables de l'application de la loi sur la nécessité de remanier ces codes à la première occasion, de manière que la réduction des heures de travail soit suffisante pour réintégrer ces onze millions de chômeurs dans l'industrie, si possible avant l'hiver. »

« Nous sommes convaincus que la journée de huit heures et la semaine de 48 et de 50 heures ont fait leur temps. L'expérience des quatre dernières années a montré que, du fait de l'introduction de l'outillage mécanique, il est impossible d'assurer du travail à tous les salariés sur la base de la semaine de 48 et de 50 heures. Cependant, malgré ces vérités accablantes de nombreux codes consacrent la semaine de 40, de 48, voire de 54 heures. »

« A notre avis, ce chômage ne sera résorbé, ces onze millions de chômeurs qui implorent du travail ne seront réintégrés dans l'industrie que si nous faisons face à la situation hardiment et sans défaillance et obtenons la consécration de la *journée de six heures* et de la semaine de cinq jours dans les codes industriels de concurrence loyale. »

Le tableau suivant indique sommairement les réalisations :

Semaine de 54 heures :	Restaurants (hommes.
— 50 —	Boulangeries.
— 48 —	Garage et vente de l'essence, alimentation, transports en communs, restaurants (femmes, tabac.
— 45 —	Droguerie, blanchisserie, pharmacie.
— 44 —	Commerce des autos.
— 42 —	Industrie du zinc.
— 40 —	Comptables, commis, employés en général, vendeurs, sidérurgie.
— 36 —	Vêtements pour hommes, industrie électrique, pétrole, ciments, constructions navales.
— 35 —	Industrie automobile, bâtiment, confection pour dames.
— 32 —	Constructions navales militaires.
— 30 —	Travaux publics (exécutés en vertu du titre II de la N. I. R. A.).
— 27 —	Conduits en fonte.

On peut constater qu'une durée de travail plus longue que 40 heures n'est autorisée que pour répondre aux nécessités de certaines industries ou branches d'industrie telles que celles produisant ou vendant des marchandises périssables, ou les transports.

Dans quelques industries une durée normale hebdomadaire autre que celle prévue pour la généralité des salariés a été fixée pour certaines catégories d'entre eux. La distinction est faite entre :

a) *Les employés de bureau et les ouvriers des ateliers* (industrie automobile, confections pour dames, pétrole) ;

b) *Les hommes et les femmes* (restaurants) ;

c) *Les différentes branches d'une même industrie* (pétrole) ;

d) Les ouvriers occupés dans une entreprises d'Etat et ceux occupés dans une entreprise privée.

Si l'on examine les discussions qui s'élevèrent dans la confection de chaque code, on s'aperçoit combien furent grandes les difficultés techniques. Prenons comme exemple le code de l'industrie sidérurgique.

M. Robert Lamont, Président de l'Iron and Steel Institute, acceptait la semaine de 40 heures. D'après les documents versés à l'enquête, la semaine était effectivement de 41,9 heures en moyenne au 1^{er} juillet 1933 dans les 32 sociétés représentant 94 % de l'industrie après avoir été de 49 heures 1/2 en 1929 et 1930.

M. Lamont précisa lors de la discussion qu'au 1^{er} juillet 1933, 49.739 ouvriers régulièrement attachés à ces 32 Sociétés-étaient sans emploi, ce qui faisait 14,7 % de l'effectif. L'industrie travaillait à 40 % de sa capacité de production. Après avoir résorbé ses chômeurs, elle resterait capable de faire face à une augmentation limitée de la production. Mais si elle devait de nouveau marcher à raison de 75 % de la capacité de production comme en 1930, il lui manquerait 85.000 travailleurs. M. Lamont conclut que 40 heures étaient un minimum si l'on

ne voulait pas mettre l'industrie dans l'impossibilité de répondre à une augmentation même faible de la demande.

Le Code contient une disposition tendant à conférer un peu d'élasticité au régime de 40 heures. Il y est dit que les 40 heures s'appliquent à la durée moyenne de la semaine de travail sur toute période de 3 mois ; toutefois on ne doit jamais dépasser 48 heures par semaine et 6 jours par semaine. En outre, à partir du 1^{er} novembre 1933 dès que la production atteindra 60 % de la capacité des usines, la journée de travail sera uniformément fixée à 8 heures.

La réduction de la semaine de travail se combine dans tous les codes avec un système de salaires minima.

c) *Les salaires minima.* — Le Président, on s'en souvient, avait fait espérer aux ouvriers non qualifiés les plus modestes, un salaire minimum horaire de 45 cents. On rencontre le plus souvent le minimum de 40 cents. Mais deux remarques préliminaires s'imposent.

C'est d'abord qu'il paraît assez artificiel de fixer un salaire minimum dans une période d'instabilité monétaire et de divagations des prix telle que les Etats-Unis en connaissaient en 1933. Aussi l'augmentation du salaire nominal consacrée par la codification ne se retrouve-t-elle pas si l'on considère le salaire réel dès 1934 : or, seul le salaire réel compte dans la capacité d'achat et le bien être du salarié.

William Green exprimait ses inquiétudes à ce sujet quand il disait :

« Le mouvement en faveur d'une inflation monétaire déréglée doit retenir l'attention des représentants ouvriers qui réfléchissent. Quand le dollar se déprécie, les prix des denrées augmentent mais les salaires demeurent immuables et tant qu'on ne pourra garantir aux travailleurs qu'ils obtiendront, en échange de leur journée de labeur, une plus grande quantité de dollars dépréciés, afin que les salaires s'ajustent à la hausse des prix, ils s'opposeront inébranlablement à l'inflation. Cela ne signifie pas que nous ne favoriserons pas l'expansion du crédit, le développement d'une bonne politique financière propre à augmenter le volume de l'argent en circulation, en sorte que les transactions commerciales puissent s'opérer avec aisance et méthode. Mais quand l'ouvrier gagne un dollar, il veut avoir la certitude que ce dollar est réel et ne représente pas pour lui un pouvoir d'achat amoindri. »

En suite, il y a entre industries et dans chaque industrie de fréquentes différences de salaires suivant la région ou la branche de la production.

Il ne faut pas oublier que ces chiffres représentent un salaire minimum et non pas uniforme. Le projet de Code de la construction électrique offrait 35 cents par heure aux ouvriers et 14 \$ par semaine aux employés. Les syndicats réclamèrent 90 cents et 20 \$. L'administration transigea à 40 cents et 18 \$.

Le Code de la sidérurgie institue une gamme de 21 taux régionaux. Le minimum horaire est de 30 cents dans le Sud. Nous retrouverons ces différences de taux dans le Code du charbon bitumeux et nous en examinerons les causes à ce moment là.

Le Code du pétrole établit des distinctions remarquables selon les occupations et les régions. Il sépare nettement la vente de l'essence au public d'une part et d'autre part toutes les autres opérations, forage des puits, production par pompage ou autrement, raffinage, transport, etc...

Les conditions relatives à la vente d'essence au public s'appliquent non seulement au personnel des stations de distribution, mais encore à tout le personnel des garages ou établissements vendant de l'essence au public.

Pour cette catégorie de personnel le salaire hebdomadaire varie suivant les localités.

15 §	dans les villes de plus de	500.000 habitants	
14 § 5	—	de 250.000 à 500.000	—
14 §	—	de 2.500 à 250.000	—

Pour toutes les autres occupations (forage, raffinage, etc.) le taux varie suivant les occupations, et pour un même genre d'occupation suivant les régions. Il oscille entre 40 et 52 cents l'heure et est plus élevé de 4 à 8 cents pour les ouvriers que pour les employés et le personnel commercial. Les distinctions régionales accusent d'une façon curieuse les différences de standards de vie entre les régions cotières et le centre des U. S. A,

Le code du charbon dont nous retracerons plus bas la dramatique histoire, instaure douze tarifs différents de salaires comprenant chacun un salaire minimum horaire et quotidien variant suivant qu'il s'agit du travail au fond ou du travail au jour. Dans l'état d'Alabama il est donné au minimum 30 cents l'heure au jour, et 42,5 au fond ; dans le Montana 60,25 au jour et 70,35 au fond. Il y a donc entre états d'énormes différences qui tiennent compte des moindres besoins en vêtements, ameublement et nourriture des ouvriers du Sud habitués séculairement à un traitement pénible. Mais les mines du Middle West obligées à des salaires plus élevés sont fortement handicapées par les salaires de famine du Sud. Le code améliore leur situation sans l'égaliser. Leur seul avantage qui évite leur mort est leur proximité des grandes industries du Middle West.

d) *La représentation ouvrière.* — En ce qui concerne l'article 7 du N. I. R. A., le choix des représentants ouvriers dans les négociations collectives et la liberté syndicale, les employeurs avaient à défendre leur mainmise sur leurs ouvriers et certains le firent avec l'énergie du désespoir. Rien ne montre mieux la position des parties en présence que l'histoire du code de l'automobile.

Cette industrie souffrit cruellement de la crise ; l'outillage y était le plus perfectionné. Seules les très grosses firmes avaient résisté à la débâcle. D'autre part, les salaires y étaient élevés, le niveau de vie des ouvriers

supérieur. Pour ces raisons, et aussi à cause de l'obstination de M. Henry Ford, l'influence syndicale était à peu près inexistante, ce qui donnait une grande force aux industriels contre toute tentative d'ingérence de la N. R. A. et toute clause limitant leur liberté d'agir...

Le projet de Code élaboré à Détroit satisfaisait l'administration pour la durée du travail et les salaires. Semaine de 40 heures pour les employés, de 35 heures pour les ouvriers. Minimum de salaires horaires : 40 à 43 cents, selon l'importance des villes.

Mais il stipulait une réserve aux *Labor clauses* ainsi conçue : « Les employeurs ont le dessein de poursuivre la politique de l'*open shop*, régime sous lequel des relations particulièrement satisfaisantes ont été maintenues avec le personnel. »

« La sélection, le maintien et l'avancement du personnel se feront sur la base du mérite individuel sans égard à son affiliation ou à sa non affiliation à n'importe quelle organisation du travail ou autre. »

M. Ford ne voulut pas signer le projet. Il semble que le Général Jonhson n'y ait rien vu de contraire à la loi. Mais l'A. F. L. opposa un *veto* formel à la clause *open shop*. Un atelier ouvert, s'écria William Green, est en fait fermé aux travailleurs syndiqués.

L'Administration, par la bouche de M. Donal Richberg, prit fait et cause pour l'A. F. L. : « Il ne convient pas d'introduire dans le code une phrase susceptible d'être interprétée comme une tentative de modification

de la loi, ou comme un refus systématique de se plier à la loi. »

Finalement la première réserve fut supprimée, après que le Général Jonhson et M. Richberg eurent signé le communiqué officiel suivant :

COMMUNIQUÉ OFFICIEL DE LA N. R. A. EXCLUANT DES CODES
LES TERMES « *open shop* » ET « *closed shop* ».

« Le sens propre de la section 7 (a) ne peut être modifié par aucune interprétation de qui que ce soit. Il appartient à l'administrateur et aux tribunaux d'appliquer et d'interpréter la loi dans son administration et personne d'autre ne peut exercer cette fonction. Aucune interprétation officielle ne peut être limitée, retouchée, ou ignorée par quiconque intégrant sa propre interprétation dans un code ou un arrangement. Une telle interprétation n'a pas de place là et ne peut être permise. »

« Les mot *open shop* et *closed shop* ne figurent dans aucun texte de loi et ne peuvent y être introduits. »

« Ces mots n'ont aucun sens sur lequel l'accord se soit fait, et seront effacés du dictionnaire de la N. R. A. »

« La loi stipule que, dans les codes et arrangements, les ouvriers auront le droit de s'organiser et de négocier collectivement au moyen de représentant de leur choix. »

« Ceci ne peut avoir qu'un seul sens : c'est que les employés peuvent choisir qui il leur plaît pour les repré-

senter, ou choisir de se représenter eux-mêmes. De même les employeurs peuvent participer collectivement à des négociations avec des ouvriers organisés ou à des arrangements individuels avec ceux qui préfèrent agir individuellement, pourvu naturellement qu'aucun de ces arrangements collectifs ou individuels ne soit contraire aux stipulations de quelque loi d'Etat ou fédérale que ce soit. Mais la loi n'exige d'aucun employeur ni d'aucun employé d'approuver un contrat spécifié, que celui-ci soit présenté comme un accord individuel ou collectif. »

« La loi stipule également que les employés seront à l'abri de toute ingérence, entrave ou coercition de la part des employeurs, dans l'exercice des droits que leur donne la loi. Les actes ici visés ont été définis par la Cour Suprême dans le cas intitulé *T. et N. O. R. R. contre la Brotherhood of Railway Clerks* 281, U. S. 548. Ce sont les arrêts de la Cour Suprême qui forment la base de la loi qui régit la N. R. A. »

Restait la seconde réserve appelée « clause du mérite ». Elle fut maintenue à la suite des *Labor clauses* avec cette simple atténuation : « ... sans essayer d'une façon quelconque de qualifier ou de modifier par interprétation les provisions précédentes. »

Cette retouche de détail ne désarma pas les adversaires; et bien que le Code fût signé par le Président le 26 août, la controverse continua. Le comité consultatif du travail ne ratifia le Code qu'à la condition que la

clause incriminée n'établirait pas un précédent et il publia des remontrances énergiques se plaignant que « les termes capacité et mérite » servissent de masque pour intimider ou éliminer les salariés qui favorisaient leurs propres syndicats, et que la détermination de ce qui constituait la capacité et le mérite fût laissée à la discrétion de l'employeur sans que le travailleur ainsi frappé pût en appeler réellement.

Les craintes du Comité n'étaient pas vaines, puisque aussitôt on vit surgir la clause du mérite dans 29 codes, si bien que le Président Roosevelt la raya lui-même, en particulier du Code du Charbon et de la Chaussure.

Au bout de quelques semaines de lutte Ford capitula et signa le code.

La clause du mérite est une défaite grave du syndicalisme car elle permet aux patrons sous prétexte de mérite de favoriser les non syndiqués et finalement d'éliminer intégralement les syndiqués de son entreprise. Le despotisme — nuancé de paternalisme — d'un Ford, y trouva le dernier bastion de sa toute-puissance.

Les batailles autour du *Code du charbon* furent plus âpres encore.

L'industrie du charbon gras de 1923 à 1929 a en grande partie fait faillite, 3.500 usines ont dû fermer, et 280.000 ouvriers furent réduits au chômage. La syndicalisation est très poussée et de grandes et innombrables grèves ont abouti à un taux assez élevé des salaires avant la crise, mais profondément différents suivant les

régions, plus bas dans le Sud, beaucoup plus haut dans le Nord-Est et surtout le Moyen Ouest. Les usines du moyen ouest qui souffraient terriblement de la concurrence du Sud, virent avec joie l'avènement d'un code qui, égalisant les salaires faisait disparaître le principal élément de l'élévation de leur prix de revient. Il ne se fit aucune entente entre les différentes régions et les usines du Middle West, présentèrent un code très large, avec la semaine de 32 heures, de hauts salaires et les labor clauses ; il avait été établi d'accord avec le puissant syndicat des *United Usines Workers*.

Puis survinrent d'autres codes tous différents suivant leur latitude. Cependant, la majorité des producteurs de l'Est et du Sud avait abouti à un projet unique fixant uniformément à 40 heures la durée de la semaine de travail et 3 échelles de salaire allant en diminuant du Nord au Sud, et différent suivant qu'il s'agit du travail du fond ou du jour. Les extrêmes étaient de 32.5 et de 50 cents par heure. Ils faisaient suivre les Labor clauses de réserves destinées d'abord à sauvegarder formellement les employeurs à ne négocier qu'avec leur propre personnel les conditions du contrat de travail ; ensuite à protéger les ouvriers contre les prétendues « intimidations » des syndicats.

Pendant ce temps une grève terrible éclatait en Pennsylvanie ; les employeurs ne voulant pas traiter avec l'A. F. L. Le Général Jonhson réussit à forcer les employeurs à traiter avec les *United Mines Workers* ; et

le Président nomma (le 5 août) une commission arbitrale chargée de régler les différends qui surviendraient pendant la mise en application du N. R. A.

Puis vint, du 14 au 19 août, la discussion des Codes. Elle fit apparaître de telles contradictions entre producteurs et même entre syndicats que l'enquête dut être remise. La lutte continua. Le bloc Sud et Est résista longtemps à l'Administration qui voulait le faire entrer en négociations avec les U. M. W. Convoqué à la Maison Blanche, il se fit signifier un ultimatum pour avoir à abandonner les réserves au Labor clauses. Il riposta en remplaçant son geste primitif par la fameuse clause du mérite qui venait d'être incorporé au code de l'automobile. Le Président refusa. L'administration décida alors de forger son propre projet et de l'imposer par la force s'il le fallait; toute une série de grèves gênaient considérablement le bloc Sud et Est qui essayait encore la résistance. Finalement, l'administration et les U. M. W. accordèrent quelques concessions aux employeurs dont la plus importante fut de ne pas abaisser la durée du travail hebdomadaire au-dessous de 40 heures. Le 18 septembre, le Président pouvait promulguer le nouveau code que seules les mines à bas salaires (Alabama et Kentachy Occidental), refusaient de reconnaître, se plaçant aussi dans une situation intenable que Ford lui-même ne put maintenir longtemps. Le 21 septembre le bloc Est et Sud signait la paix avec les U. M. W. sous forme d'un accord pour l'application du Code.

Toutes les réserves aux Labor clauses ont été radicalement supprimées. Et trois revendications ont été ajoutées au Code de l'Administration :

1° La création de contrôleurs nommés par les ouvriers, chargés de surveiller la pesée du charbon là où le salaire est proportionnel à la quantité de charbon extrait;

2° Le personnel n'est pas tenu d'habiter les maisons appartenant aux employeurs ni d'acheter aux magasins patronaux (truck system) ;

3) L'employeur doit prélever sur la paie la cotisation due par chaque ouvrier au syndicat.

TITRE III. — EFFETS IMMÉDIATS DU N. I. R. A.

Après avoir parcouru ainsi les clauses ouvrières des Codes, nous pouvons sans autres précisions rechercher quels en furent les effets directs.

Elles enlevèrent au travail de l'usine tous les enfants de moins de 17 ans. Ils étaient encore 85.000 en 1930, représentant les 15 % des enfants de 10 à 17 ans. Le Président Roosevelt s'est particulièrement réjoui de ce résultat ; jusqu'à lui les tentatives de certains Etats et même du Congrès, s'étaient heurtées soit au refus des autres Etats, soit à la Cour Suprême.

Les Codes supprimèrent en principe le *sweatshop*, c'est-à-dire les salaires de famine pour le travail à domicile. Mais il semble qu'une forme clandestine du *Swea-*

ting System soit impossible à éviter dans les grandes villes. Elle est en tous cas légalement condamnée.

Le Code du charbon qui a beaucoup accordé aux revendications ouvrières a, nous venons de le voir, supprimé le truck system, c'est-à-dire, l'achat obligatoire dans les magasins patronaux et le logement obligatoire dans les maisons patronales. Ce qui peut entraîner à des abus criants. Le même code institue un contrôle ouvrier du salaire aux pièces.

Tout ceci constitue des victoires ouvrières, une avance soudaine de l'humanité dans les conditions du travail, et les conditions de vie du travailleur; un recul net et irrémédiable du despotisme patronal engendré par le libéralisme. Mais ce sont les répercussions plus lointaines du N. I. R. A. qui nous montreront l'importance de cette révolution.

L'effet attendu et le plus considérable des codes devait être l'embauchage de nombreux chômeurs; on sait par quel mécanisme : d'une part le retrait des enfants de moins de 16 ans; d'autre part la diminution du temps du travail, devaient provoquer la pénurie de main-d'œuvre, génératrice de réembauchage.

Rien mieux que ce tableau ne montrera l'effet immédiat obtenu :

Indice de l'emploi : 1929 = 100		
<i>Nombre de chômeurs :</i>		
1930	4.000.000	Indice 86,8
Janvier 1933	13.100.000	— 58,8
Février —	13.294.000	— 58
Mars —	13.689.000	— 56,1
Avril —	12.896.000	— 59,1
Mai —	12.256.000	— 59,9
Juin —	12.204.000	— 64,1
Juillet —	11.793.000	— 69,3
Août —	10.960.000	— 72,5
Septembre —	10.108.000	— 73,5
Novembre —	10.122.000	— 71,6
Décembre —	10.769.000	— 71

William Green estime que l'embauche de 1.700.000 chômeurs en août et septembre est l'effet direct de la diminution des heures de travail. Il paraît difficile de le contester.

Pendant ces deux derniers mois, l'activité industrielle a baissé de 11 %. Par contre, cette activité avait crû de 42 % en avril et mai et avait entraîné une diminution de 500.000 chômeurs par mois seulement.

Les chiffres du début de 1934 sont encore optimistes. En mars 419.000 personnes ont retrouvé du travail dans l'industrie privée. Les feuilles de salaires marquant une augmentation de 12.904.000 dollars par rapport à février. Miss Perkins peut annoncer que depuis mars 1933, 2.750.000 chômeurs ont été réabsorbés par l'industrie américaine. Le chômage a diminué dans 41 Etats. Dans certains, le réembauchage a atteint le chiffre de 10, 8 %

Dans le Michigan, on constate un progrès de 50 % dans l'embauche de 29 industries entre mars 1933 et mars 1934. Dans l'industrie automobile le progrès est de 100 % (chiffres du New-york Times).

La Chambre de Commerce des U. S. A. se montre satisfaite à cette époque.

Mais il reste tout de même 10 millions de chômeurs, que d'énormes travaux publics et des œuvres d'assistance, empêchent de mourir de faim. Les travaux publics sont pour une part importante d'ailleurs dans la reprise des affaires au début de 1934. Au cours de 1934, le réembauchage s'arrêtera et l'effet tant escompté du N. I. R. A. sur la demande de main-d'œuvre se sera limité à ses premiers mois d'existence.

Succès ? Echec ? Devant l'étendue du désastre et l'énormité des chiffres, il est impossible de porter un jugement. On peut constater, ce qui est facile, qu'un résultat a été acquis aux prix d'efforts et de sacrifices énormes de la part des industriels et du gouvernement; que le budget commence à s'endetter dans des proportions inquiétantes, et qu'il reste 10 millions de chômeurs... Roosevelt a dit qu'il serait le plus grand Président des U.S. A..., ou le dernier..!

Un effet immédiat du N. I. R. A. a été l'agitation syndicaliste et les grèves. D'un chiffre annuel de 3.400 à 4.400 conflits du travail de 1916 à 1920, les U. S. A. étaient tombés progressivement au-dessous de 1.000 à partir de 1926. Dans le second trimestre de 1933 on ne

comptait encore que 336 grèves et 1.640.000 journées de travail perdues. Dans le troisième trimestre on passe brusquement à 545 grèves et 6.960.000 journées perdues au lieu de 217 grèves et 2.060.000 journées dans le troisième trimestre de 1932. L'augmentation s'est produite en deux étapes : en mai, mois où le projet du N. I. R. A. a été publié, il y a eu 133 grèves au lieu de 72 en avril; en juillet, mois où le N. I. R. A. est entré en application, il a eu 219 grèves au lieu de 131 en juin.

Si l'on examine les motifs de cette agitation, on est frappé de l'importance des controverses relatives à la reconnaissance des syndicats (art. 7 du N. I. R. A.) et des plaintes contre les employeurs accusés de favoriser les non syndiqués. Mais bien d'autres conflits eurent pour but de forcer les employeurs à des concessions sur la durée du travail ou les salaires.

Du 1^{er} au 15 août, 1.200 ouvriers de la chaussure faisaient grève dans le Massachussetts. Ils se plaignaient que les employeurs eussent abaissé de 68 à 60 heures la durée de la semaine de travail sans relever proportionnellement le taux du salaire horaire. Ils eurent gain de cause et l'accord signé avec le National Shoes Workers Union, consacra un relèvement de 20 %.

Le 16 août éclatait à New-York le conflit de la confection affectant 60.000 travailleurs qui réclamaient la semaine de 30 heures. Après intervention du Président du Comité de la N. I. R. A. pour New-York, un accord

sur la base de la semaine de 35 heures fut signé le 21 août par la National Dress Manufacturers Association du côté patronal et trois syndicats ouvriers.

Dans les trois premières semaines d'août, grèves partielles à Hollywood. Puis à Brooklym dans l'industrie de la chaussure.

Du 18 au 21 août, 21.000 mineurs d'anthracite de Pensylvanie avaient quitté le travail pour obliger les compagnies à répartir leur exploitation entre les différentes mines au lieu de fermer celles qui supportaient des frais plus lourds. La médiation du Gouverneur de la Pensylvanie et de la N. R. A. leur fit obtenir satisfaction.

Le 31 août commençait à Patterson la grève de la soie qui devait s'étendre aux autres villes et affecter 60.000 ouvriers. Les grévistes protestaient contre les clauses du Code déjà en vigueur; ils réclamaient la semaine de 36 heures et 36 dollars par semaine. Les troubles furent graves; il y eut des blessés.

Le 12 septembre, l'agitation reprenait dans le charbon gras de Pensylvanie : 70.000 ouvriers en grève.

Enfin, le Code de l'automobile par sa clause du mérite provoquait une grève de 100.000 hommes dans toute la région de Détroit; la situation était aggravée par ce fait que Ford fermait les usines où éclatait la moindre grève.

Parmi les conflits provoqués par l'interprétation de la Section 7 de la N. I. R. A. les plus typiques furent ceux où les Unions accusaient les employeurs d'avoir

congedié des travailleurs pour cause d'affiliation à un syndicat, d'avoir refusé de négocier avec leurs représentants lorsque ceux-ci étaient délégués par un syndicat, enfin d'avoir créé des company unions pour leur personnel.

Par ailleurs des employeurs se sont plaints que les organisations syndicales en interprétant la section 7 avaient prétendu que l'affiliation à un syndicat était obligatoire; ce qui avait provoqué dans leurs entreprises des grèves et des démonstrations violentes entravant ou empêchant totalement l'exploitation.

Les ajustements de salaires ont constitué la cause principale de plusieurs conflits graves. Ainsi la grève la plus importante touchant 60.000 ouvriers de la soie a été déclanchée à l'origine pour protester contre les salaires minimum reconnus par le Code du textile.

Accessoirement des rivalités entre syndicats ont étendu le champ du conflit.

Les agitations et les conflits, grèves et locks-out ne sont pas conciliables avec la direction de l'économie par les pouvoirs publics. Le Président Roosevelt ne voulant pas faire figure de dictateur a cherché un moyen d'y mettre fin par un mélange de persuasion et de menace.

Au congrès de l'A. F. L. en novembre 1933, le Général Jonhson dit :

« Le nouveau régime assigne aux organisations ouvrières une place qu'elles n'ont jamais occupé auparavant. Aux anciens jours de l'exploitation abusive vous

deviez constituer des unités militantes afin de lutter pour la vie même des travailleurs. Grâce au N. I. R. A., cette nécessité n'existe plus.

Dans le premier code (industrie textile), les ouvriers sans être le moins du monde organisés ont acquis d'emblée le plus grand privilège que les travailleurs de l'industrie aient jamais obtenu, et quelques-uns des pires abus dont les prolétaires aient jamais souffert ont été abolis. Point n'est besoin que les travailleurs prennent l'offensive pour cela; ils obtiendront par ces codes le maximum compatible avec la situation économique particulière, sans qu'aucune pression militante puisse rien y changer.

» La situation comporte toutefois des dangers. De part et d'autre, dans l'industrie et chez les travailleurs, une minorité menace cette vaste entreprise; une minorité d'ouvriers mineurs ayant recours à la force et à la violence au mépris de l'ordre public, font échec à la direction responsable de la Fédération des ouvriers mineurs et l'empêchent de respecter ses engagements, tandis qu'une minorité d'exploitants ont négligé jusqu'à présent d'octroyer à leurs ouvriers les droits et les privilèges que 90 % de cette industrie ont déjà accordés.

» Les travailleurs n'ont pas besoin de se mettre en grève sous le régime du plan Roosevelt. D'une tribune impartiale, ils peuvent se faire entendre dans les réunions publiques où siègent vos principaux dirigeants avec les chefs d'industrie et les représentants des

consommateurs... Ainsi donc tout au long de ce processus, vos droits jouissent d'une protection complète et éminemment efficace. La vérité est que vous ne sauriez tolérer les grèves... L'essentiel est que les travailleurs ont le droit de choisir leur propre organisation et leur propre représentation. »

Un des désirs du Gouvernement était donc de créer de puissantes organisations ouvrières, ou de favoriser celles qui existaient déjà afin de faire contrepoids aux trusts et de pouvoir lutter contre eux avec efficacité. Mais un autre désir était de réduire les grèves, et ce, en surveillant l'application des codes, en créant des organisations de conciliation et d'arbitrage.

Ces répercussions du N. I. R. A. et son évolution qui se poursuit sous nos yeux, seront l'objet du chapitre qui vient.

CHAPITRE IV

REPERCUSSIONS, EVOLUTIONS DU N. I. R. A.

TITRE I. — LES ORGANISATIONS OUVRIÈRES.

Le Président Roosevelt voulait à la fois une entente entre les industriels pour la régulation de la production et l'honnêteté de la concurrence et l'abaissement de leur pouvoir.

Il fallait reprendre d'une main ce qu'on lâchait de l'autre; car si, sur la ruine des lois anti-trusts, les industriels pouvaient se concerter, ils se trouvaient unis, beaucoup plus forts qu'avant pour exploiter les ouvriers et les consommateurs et pour résister au Gouvernement.

Le meilleur moyen pour obtenir une défense efficace à leur domination, était la constitution d'un bloc ouvrier absolument indépendant, et très fort. A cela il y avait un danger : c'était de favoriser la lutte des classes dans un pays qui ne connaissait jusque-là que la lutte des races. Mais cela ne paraissait pas inquiéter le Président, et n'était pas pour déplaire à certains de ses conseillers. En 1933, les grands financiers, les grands en-

trepreneurs tombèrent de très haut dans l'estime publique; il y eut dans l'opinion un sentiment d'exploitation, d'injustice, au profit des *gros*; ce richissime Mellon qui avait pu, légalement, ne pas payer d'impôt depuis deux ans...

La formation du bloc ouvrier de résistance — sur lequel le Gouvernement pourrait s'appuyer pour imposer sa volonté aux industriels — paraissait venir à son heure et destinée aux succès. Or, il existait déjà une formation importante qui pouvait remplir ce rôle : l'A. F. L.; nous la connaissons et nous en reparlerons.

Mais les industriels avaient toujours craint un bloc ouvrier indépendant, et avaient créé pour lutter contre lui les fameuses *company unions*, ou syndicats ne comprenant exclusivement que des ouvriers de l'entreprise considérée. Le journal *l'Iron Age* nous donne une description favorable d'une union de ce genre chez Chevrolet :

« Tout ouvrier peut y adhérer même s'il est momentanément sans travail.

» Un conseil d'usine représente l'association des salariés à raison d'un représentant pour 300 ouvriers et au minimum 5 représentants par Usine. » Aucune restriction quant à l'éligibilité.

» La durée du mandat est d'un an, trois fois renouvelable, soit au total quatre années d'exercice. »

» Une pétition signée des deux tiers de ses électeurs

peut à tout moment retirer son mandat à un représentant.

» Les élections ont lieu pendant les heures de travail et sont dirigées par un comité d'ouvriers désigné par le Conseil d'usine. Réunion générale tous les mois ou plus souvent si le conseil d'entreprise ou la direction de la société le demandent. Les représentants reçoivent leur salaire habituel pour le temps passé aux réunions du conseil. Les directeurs de la Société ou leurs représentants n'y sont appelés que si le conseil le désire.

» Un ouvrier peut déposer une plainte ou faire une proposition soit directement au conseil soit au représentant qu'il a élu. Le conseil traite la question avec le directeur de l'usine; s'il y a désaccord la direction générale de la Société discute à son tour avec le Conseil.

» Si la question intéresse toutes les usines de la Société, la Direction générale traite avec un conseil général de l'entreprise formé par la réunion des présidents des conseils de chaque usine.

» Chez Chrysler, la représentation ouvrière aboutit à un comité paritaire dont le président est un délégué spécial de la direction qui n'a pas voix délibérative. Un vote des 2/3 des membres du comité emporte force de chose jugée mais les questions ne lui sont soumises que si le représentant de l'ouvrier n'a pu d'abord obtenir satisfaction de son contremaître.

» S'il est certain que les travailleurs ont déjà retiré maints bénéfices tangibles du fonctionnement des Com-

pany Unions de ce genre, il en est d'autres, dit *l'Iron Age*, qui ne sont pas moins importants. Non seulement l'ingérence des agitateurs professionnels est évitée, mais encore un contact personnel et fréquent de la Direction des Usines avec les représentants ouvriers est un énorme progrès sur le passé, à condition que cette mission ne soit pas déléguée à des subordonnés.

La valeur humaine de ces relations est passée au premier plan et ne peut manquer d'assurer un rendement meilleur avec le calme des esprits : c'est-à-dire de bas prix de revient et des salaires plus élevés. »

Il semble bien qu'un assez grand nombre d'ouvriers aient cédé à la facilité des company unions, ce qui leur attirait la sympathie patronale. D'autres étaient obligés de s'y inscrire en s'embauchant. Le manque total de solidarité ouvrière sinon d'esprit de classe permit à l'effectif des company unions, d'atteindre d'après le B. I. T., un million et demie de membres en 1930. Le N. I. R. A. n'empêcha pas cet effectif d'augmenter, puisque liberté absolue était laissée aux ouvriers ; mais comme parallèlement l'effectif de l'A. F. L. augmentait considérablement, on peut en conclure que les ouvriers indifférents jusque là à toute organisation sentaient le besoin de se grouper.

L'article 7 du N. I. R. A. énonce que « l'on ne pourra demander à aucun employé et à aucune personne cherchant un emploi, et mettre comme condition à son emploi de s'inscrire, d'organiser, ou d'aider une organisa

tion syndicale de son choix. » Cet article qui ne vise qu'à assurer une liberté jusque là assez odieusement violée a été stigmatisée par les organes patronaux comme perfidement révolutionnaire. Quant à l'A. F. L. elle l'a considéré comme une très grande victoire qui allait lui permettre d'augmenter ses effectifs dans toutes les industries : « Pour la première fois dans l'histoire des U. S. A. s'écria Mr. Green, une loi a été votée par le Congrès, soutenant une section accordant aux travailleurs le droit légal de s'organiser et d'être protégés dans l'exercice de ce droit. » Pratiquement l'A. F. L. a tiré partie de ce texte pour une énorme publicité, ses agents prétendent que les ouvriers ne seraient en mesure de bénéficier pleinement des avantages de la loi que lorsqu'ils seront affiliés à des syndicats englobant le pays.

Les conflits et les malentendus ont amené la N. R. A. à publier plusieurs fois des précisions sur le sens de l'article 7 :

« Ce n'est pas le rôle de l'administration de syndicaliser la main-d'œuvre dans une industrie quelconque, et, comme il a été dit à plusieurs reprises, elle n'agira pas ainsi. Le devoir de cette administration est d'exiger que figurent dans les codes les conditions impératives de la section 7, et de veiller à l'exécution de ces conditions et elle accomplira ce devoir... Dans toute industrie, la main-d'œuvre a le droit de s'organiser et de mener des négociations collectives; la loi reconnaît également aux

travailleurs individuels le droit de négocier isolément pour leurs conditions d'emploi. Mais, pour l'exécution de cette nouvelle politique sociale où le gouvernement s'est engagé, la N. R. A. a l'obligation d'exiger d'une industrie le paiement de salaires permettant de vivre et d'en faire pour elle une condition d'existence, ainsi que d'empêcher des divergences excessives et déraisonnables dans l'intérêt de la justice sociale et d'une économie équilibrée.

» Les négociations collectives, approuvées et contrôlées d'une façon adéquate par le Gouvernement ne doivent inspirer aucune crainte à l'industriel bien intentionné; d'autre part, la N. R. A. s'engage à obtenir par l'intermédiaire de son conseil consultatif de la main-d'œuvre, (Labor Advisory Board) un traitement équitable pour la main-d'œuvre dans toute industrie présentant un code, que les travailleurs soient organisés ou non. Ce n'est ni la fonction ni le but de l'administration d'organiser l'industrie ou la main-d'œuvre. »

Cette déclaration a été complétée le 23 août par le Général Johnson et le Conseil général de la N. R. A. commentant la section 7 dans les termes suivants :

« La loi exige que dans les codes et accords les travailleurs aient le droit de s'organiser et de négocier collectivement par l'intermédiaire de représentants de leur choix.

» Ceci ne peut signifier qu'une chose, c'est que les travailleurs peuvent choisir qui ils veulent pour les

représenter, ou préférer se représenter eux-mêmes. De même les employeurs peuvent conclure des contrats collectifs avec la main-d'œuvre organisée, ou des accords individuels avec ceux qui préfèrent agir individuellement pourvu naturellement qu'un tel accord collectif ou individuel ne constitue pas une violation d'une loi fédérale ou d'un Etat. Mais ni les employeurs ni la main-d'œuvre ne sont obligés par la loi d'accepter un contrat donné qu'il soit proposé sous forme d'accord collectif ou individuel. »

Bien que ces communiqués paraissent prouver l'indifférence de l'administration pour telle ou telle forme d'organisation, son rôle se bornant à en assurer la liberté, il est patent que toutes ses faveurs allaient à l'A. F. L. : ce sont les chefs de l'A. F. L. qui dans les conseils consultatifs auprès de la N. R. A. représentaient les intérêts ouvriers. En toutes circonstances, ils remplissent ce même office. Il ne faut pas oublier qu'à part les syndicats extrémistes et révolutionnaires, l'A. F. L. est la seule organisation nationale. Les company unions au contraire ne sortent pas du cadre de l'entreprise. Seule, l'A. F. L. avait donc qualité pour représenter les intérêts ouvriers auprès du gouvernement. Celui-ci comptait sur elle pour l'épauler dans son œuvre de réorganisation industrielle. Pour qu'elle lui fût d'un réel secours, elle devait être nombreuse et cohérente. Or l'était-elle ?

La population laborieuse, non compris les agriculteurs, comptait en 1930, 38 millions d'individus. Il faut retirer

évidemment plusieurs millions de ressortissants du commerce, des services domestiques et des professions libérales, d'employés de bureau, de fonctionnaires (850.000) pour avoir un chiffre très imprécis du nombre de salariés pouvant normalement s'inscrire à l'A. F. L. Admettons 30 millions. Or, pendant les années de prospérité son effectif tourna autour de 2 millions 500.000. L'arrivée du Président Roosevelt, la collaboration avec le gouvernement qui rappelait la grande guerre, la suppression des avantages accordés aux company unions, et de la persécution des trades-unions, firent bondir l'effectif de l'A.F.L. de 2.550.000 à 3.900.000 en octobre 1933. En y joignant les membres d'unions non affiliés mais sympathisantes telles que les fraternités du personnel des chemins de fer, William Green concluait que les syndicats réunissaient 5 millions d'adhérents, et il ajoutait : « Notre but prochain est le dixième million. Ensuite nous irons jusqu'à 25 millions ce qui fera entrer la majorité des Américains, en toute sincérité et réalité, dans la famille des trade-unions. » C'était aussi le vœu du Gouvernement.

Mais si l'importance numérique de l'A. F. L. s'accroissait, sa cohésion ne s'affermissait nullement et de graves divergences de vues séparaient le gouvernement de son chef, William Green.

L.A. F. L. avait toujours eu une majorité d'ouvriers qualifiés assez conservateurs, attachés aux hauts salaires plus qu'à toute autre chose. Les nouveaux venus de 1933

et les syndicats de gauche attaquèrent violemment Mr. Green de sa faiblesse vis-à-vis des certains présidents de syndicats, véritables gansters et vis-à-vis des employeurs qui, dans les codes, n'accordaient pas l'intégralité des revendications ouvrières. Ces gens de gauche voulaient entraîner l'A. F. L. dans une grande action gréviste, alors que le Général Johnson la retenait de son mieux.

Divisés sur l'utilité et l'opportunité des grèves, le Général Johnson et le Président de l'American Federation of Labor sont également d'avis divergents sur la question de l'organisation des travailleurs. Les deux théories qui s'opposent sont celles de l'union verticale et de l'union horizontale.

« Je crois, a déclaré Mr. Johnson, dans une organisation verticale du travail dans chaque industrie, sur un plan national avec représentation du gouvernement dans chaque organisation d'industrie. Mr. Green, au contraire, préfère s'en tenir à la tradition américaine des « unions de métiers » (craft unions), c'est-à-dire à « l'union horizontale ».

Le « craft unionism » est en effet plus favorable aux intérêts de la Fédération Américaine du Travail. Actuellement, les maçons, les menuisiers, les plombiers, sont répartis dans trois séries d'unions, au lieu d'appartenir à un syndicat du bâtiment que la Fédération aurait peine, peut-être, à dominer. Elle ne possède pas seulement, en effet, dans son sein, des unions de métiers,

mais aussi des organisations plus vastes, plus puissantes et plus gênantes pour les leaders de l'A. F. of L. comme l'United Mine Workers of America, l'union qui s'est développée le plus rapidement peut-être en Amérique et sur la plus vaste échelle, celle aussi qui gêne le plus parfois les dirigeants de la Fédération.

Il est intéressant de voir que, pour des raisons diverses, l'administration, d'une part, et les éléments avancés et radicaux, d'autre part, s'opposent aux vues de Mr. Green et réclament le système d'union « verticale ». La *Nation* du 25 octobre, porte-parole des ennemis de Mr. Green, insiste sur l'étroitesse de ses vues et le caractère immédiat de ses buts. Le Président de l'A. F. of L. désire avant toute chose augmenter le nombre des adhérents de sa Fédération et garder son influence sur eux. Son rêve est de porter le total des membres de son organisation de 4 millions — ce chiffre actuel est déjà un progrès considérable par rapport aux effectifs de l'an dernier — à 25 millions. Il voudrait embrasser, dans une Fédération unique, la sienne, la plus grande partie des ouvriers américains, et les maintenir *divisés* sous lui. De même que les autres leaders de la Fédération, il est hostile à une union verticale, parce qu'il sent aussi que, « si les travailleurs étaient organisés verticalement, les ouvriers semi-qualifiés et non qualifiés, grâce à leur prépondérance numérique écrasante, s'empareraient du contrôle des unions. Ils tendraient à... un radicalisme plus grand... et s'opposeraient sûrement à la continua-

tion des salaires généreux octroyés aux fonctionnaires de la Fédération. L'unionisme industriel (c'est-à-dire vertical) renverserait également, presque certainement, la bureaucratie qui, maintenant, gouverne le travail d'une main de fer. Bien plus, ce serait un moyen de préparer la classe ouvrière tout entière à s'emparer du contrôle de l'industrie si l'occasion se présentait... »

Ce n'est évidemment pas pour les mêmes raisons que l'administration — général Johnson en tête — encourage l'organisation verticale du travail. Elle y voit pour sa part un moyen de tenir en main plus sûrement le monde du travail en l'organisant d'une façon qu'elle estime plus rationnelle. Le problème pour l'instant, subsiste entier.

TITRE II. — LA SOLUTION DES CONFLITS DU TRAVAIL ET LE CONTRÔLE DE L'APPLICATION DES CODES.

Les conflits du travail de plus en plus nombreux, l'application des codes qui nécessitait une bonne foi réciproque rendaient indispensable la création d'une procédure et d'organismes d'arbitrage et de contrôle. Il fut édifié une telle quantité de « boards » qu'il est très difficile de dégager le plan du gouvernement; s'il en avait un. Seules surnagent les deux idées que nous avons énoncées : éviter les grèves et les locks-out ; imposer une application sincère des codes.

Malgré son désir d'assurer à l'industrie son « self gouvernement », le Président fut obligé d'aller très loin

dans l'intervention gouvernementale et même dans la coercition. Sans doute espérait-il que cela n'était nécessaire que pour les premiers temps de l'application de son programme et qu'après quelques mois la contrainte pourrait cesser, l'industrie devenant assez sage pour se gouverner elle-même.

En ce début de 1935, ce désir n'est pas exaucé encore. Les pouvoirs des organismes créés en 1933 sont renforcés, et l'Etat troque le poste d'arbitre qu'il y occupait souvent pour celui de juge unique. L'histoire du National Labor Board en sera une illustration.

C'est au début d'août 1933, à l'occasion des troubles des mines de Pensylvanie que le Gouvernement créa le *National Labor Board*, petit fils du War Board de Wilson. Il était composé de trois membres du comité consultatif de l'industrie, de trois membres du comité consultatif du travail et d'un Président nommé par le Gouvernement qui en fut pratiquement le maître entre ces deux blocs opposés; ce maître fut le sénateur Robert Wagner, que nous connaissons déjà pour ses sympathies syndicalistes. Le Président définit ainsi, dans un message, les pouvoirs du Board :

« 1° Lorsque le National Labor Board aura déterminé, de telle manière qu'il jugera convenable, qu'un nombre substantiel (cette définition étant laissée à l'appréciation du Board) des travailleurs ou d'un groupe spécifique de travailleurs de toute entreprise, atelier ou unité industrielle d'un employeur soumis à un code ou

à un accord de réemploi, lui a demandé d'organiser une élection pour nommer des représentants en vue de négociations collectives ou de toute autre activité prévue par la section 7 (a) de la N. I. R. A., le Board organisera et surveillera l'exécution d'une élection, sous son seul contrôle et avec telles réglementations qu'il prescrira. Ensuite, le Board devra publier rapidement les noms des représentants qui auront été élus par au moins la majorité des votants et auront été en conséquence désignés pour représenter tous les travailleurs remplissant les conditions requises pour prendre part à un vote en vue de négocier collectivement ou d'assurer une aide et une protection mutuelle dans les relations avec leur employeur.

» 2° Lorsque le National Labord Board aura déterminé à la suite d'une enquête ou d'une élection que la majorité des travailleurs d'une entreprise ou la majorité d'un groupe défini de travailleurs a choisi ses représentants conformément aux dispositions de la section 7 *iaj* et lorsqu'il aura notifié les noms de ces représentants à l'employeur, le Board pourra, à la suite d'une plainte ou de sa propre autorité, décider qu'un tel employeur a refusé de reconnaître les représentants et d'avoir affaire à eux, ou de toute autre manière de se conformer aux exigences de la section 7 (a). Le Board fera connaître sa décision dans le plus bref délai à l'Administration du redressement industriel afin qu'il prenne les mesures appropriées.

« 3° Les pouvoirs et devoirs ainsi conférés au National Labor Board s'ajoutent à tous ceux qui lui ont été conférés en vertu de tout autre décret, et ne constituent pas une dérogation. »

Commentant ce décret dans un communiqué à la presse, parue le 1^{er} février, la N. R. A. souligne le fait qu'il est dirigé contre la tendance croissante des industriels, d'instituer des « company unions » dans leurs entreprises. « Ces unions, dit la N. R. A. sont dirigées par des représentants du personnel choisis par les employeurs plutôt que par le personnel lui-même. On a fréquemment accusé de telles company unions de ne pas représenter véritablement les ouvriers et d'être dominés par la direction. »

Le communiqué de la N. R. A. souligne le fait que le National Labor Board sera désormais investi de pouvoirs très étendus en même temps qu'il sera armé pour faire exécuter ses décisions. Les nouveaux pouvoirs sont résumés dans les termes suivants :

« 1. Le Board a toute liberté pour décider si un nombre substantiel des travailleurs d'un établissement donné désire une élection.

» 2. Les représentants élus par la majorité seront désignés pour représenter la totalité du personnel. Le fait d'introduire le principe de la majorité dans les négociations collectives est probablement le point le plus important du décret.

» 3. A ses fonctions de conciliation, d'arbitrage et de

médiation, le Board joindra celles d'agent d'exécution de la loi. »

Deux méthodes sont possibles pour obliger l'employeur à accepter les résultats des élections contrôlées par le Board. La première est de transmettre le cas au State Compliance Board ou au National Compliance Board (Commission d'application de la loi). Si un accord ne peut être réalisé par ces commissions, le cas est généralement soumis immédiatement à des services gouvernementaux ayant un pouvoir de contrainte. L'autre méthode applicable en cas de refus de se conformer aux résultats des élections est de faire appel au Département de la justice en vue de poursuites.

Comme on pouvait s'y attendre, le décret du Président Roosevelt et le commentaire de la N. R. A. ont soulevé de vives protestations, notamment de la part des employeurs de la sidérurgie. L'Iron and Steel Institute s'est fait leur interprète dans une déclaration parue le 2 février où il affirme que les company unions fonctionnant dans la sidérurgie remplissent parfaitement les exigences du N. I. R. A. en matière de négociations collectives. Ces systèmes de représentation ouvrière donne aux travailleurs des représentants choisis librement au cours d'élections dans lesquelles la direction n'intervient pas... Il fonctionne au mieux des intérêts de tous les travailleurs, et, en favorisant la paix et l'harmonie dans les relations industrielles, au lieu des luttes et de l'irritation, il sert les intérêts de l'industrie et du consommateur. »

L'Iron and Steel Institute considère le commentaire de la N. R. A. comme une menace directe contre les relations industrielles pacifiques qui ont longtemps prévalu dans l'industrie sidérurgique. De plus, les affirmations de la N. R. A. au sujet du fonctionnement des company unions sont en contradiction flagrante avec les faits. « Une telle déclaration ne peut indiquer qu'une intention de rendre effective une domination complète de l'industrie, dont dépendent les vies de millions d'ouvriers, par des organisations syndicales qui représentent moins de 10 % de tous les travailleurs industriels de la nation. »

» Le fait que le National Labor Board puisse ordonner une élection à la requête d'un petit groupe d'employés dans un établissement quelconque créerait constamment de la confusion dans l'industrie. Nous considérons que de nombreuses décisions et actions du Board sont nettement destinées à encourager le syndicalisme et à l'imposer à l'industrie. A cause de cela, nous ne pouvons reconnaître le Board comme une assemblée impartiale. »

Enfin, l'Iron and Steel Institute proteste contre le droit laissé au Board de définir arbitrairement en quel cas le nombre des travailleurs demandant une élection sera considéré comme « substantiel » et contre les conséquences de ces élections.

« Le fait de rendre obligatoire pour tous les travailleurs le désir de la majorité de ceux qui auront voté,

bien qu'ils puissent ne représenter qu'un faible pourcentage du nombre total de travailleurs, constitue une violation directe de la section 7 (a) de la loi de redressement national de l'industrie, qui accorde à tout groupe de travailleurs le droit de choisir leurs propres représentants pour les négociations collectives.

» En définitive, l'industrie de l'acier s'est déclarée formellement décidée à résister, par tous les moyens pratiques et légaux, aux attaques contre leurs systèmes de représentation ouvrière. »

Cette violente protestation a visiblement impressionné l'administrateur de la N. R. A. C'est probablement la raison pour laquelle il a publié une note rectificative.

Cette note, rédigée par le général Johnson, en collaboration avec Mr. Donald Richberg, conseiller légal de la N. R. A., donne du décret l'interprétation officielle suivante :

« 1° Le décret établit une méthode par laquelle n'importe quel groupe de travailleurs appartenant au personnel d'un établissement ou d'un employeur peut choisir, au moyen d'un vote à la majorité, des représentants investis de pouvoirs pour agir au nom de la majorité dans les relations avec l'employeur.

» 2° Ce choix de représentants de la majorité ne restreint et ne modifie en aucune façon le droit des groupes minoritaires ou des travailleurs isolés de négocier avec leurs employeurs.

» 3° La Section 7 (a) affirme le droit des travailleurs

de s'organiser et de négocier collectivement par l'intermédiaire de représentants de leur choix, de telles activités collectives peuvent être exercées par des groupes majoritaires ou minoritaires, organisant et choisissant les représentants de telle manière qui leur convient. De même en affirmant ce droit à l'action collective, la loi ne limite aucunement l'action individuelle.

» La déclaration publiée le 24 août 1933 par l'administrateur et le Conseil général au sujet de la section 7 (a) donne une interprétation de cette section qui n'a pas varié et n'est pas modifiée par le décret.

» 5° Le but du décret est d'instituer une méthode pratique et précise pour le choix par la majorité d'un groupe de travailleurs de représentants, qui auront le droit d'être reconnus comme les représentants de la volonté de la majorité des travailleurs remplissant les conditions qui leur permettent de prendre part à ce choix.

» 6° Dans la pratique il serait impossible pour le National Labor Board de s'occuper de toutes les controverses qui pourraient s'élever entre des groupes rivaux de travailleurs, chaque groupe voulant représenter une portion de l'opinion des travailleurs; il ne pourrait pas non plus organiser des milliers d'élections de façon que chaque petit groupe de travailleurs puisse choisir des représentants qui feraient valoir toutes les nuances de l'opinion ouvrière. »

» De leur côté, les employeurs ne pourraient pas non plus entretenir des relations satisfaisantes avec leurs

travailleurs par des négociations innombrables avec un nombre infini de représentants ouvriers, exprimant toutes les variétés possibles de l'opinion.

« La question la plus importante qui doit être résolue pour atteindre les buts visés par la section 7 (a) est de déterminer qui sont les représentants de la majorité des travailleurs envisagés. C'est pour résoudre ce problème que le décret a été promulgué, ce qui n'exclut en aucune façon l'exercice de leurs droits par les minorités ou les individus isolés.

» 7° Comme on l'a souvent fait remarquer, le droit aux négociations collectives n'implique pas nécessairement la conclusion d'un contrat, car celle-ci doit être le résultat d'un accord et ne peut comporter d'obligation ni pour les travailleurs, ni pour l'employeur.

» Mais on peut admettre que si l'employeur et les travailleurs ont la certitude que les représentants du personnel ont été désignés librement et sans contrainte pour représenter les désirs d'une majorité des intéressés, tout contrat résultant de négociations collectives entreprises dans ces conditions stabilisera les conditions d'emploi et créera les relations les plus satisfaisantes entre employeurs et personnel.

» 8° Il n'entrait pas dans les intentions du communiqué à la presse de donner à entendre que tous les représentants du personnel dans les company unions sont choisis par les employeurs; rien ne prouve que tel soit le cas.

» Il n'est pas exact non plus que les travailleurs, admis à faire valoir librement leur choix, ne se prononceraient pas pour une company union. Le but principal du décret est de garantir la liberté du choix — et non d'exercer une influence sur le choix d'une forme particulière de représentation ouvrière.

« Hugh. S. JOHNSON.

« Donal R. RICHBERG. »

Ce décret, qui donne cependant une telle autorité au National Labor Board, a paru insuffisant à certains membres de l'entourage présidentiel. Aussi le sénateur Wagner, président du National Labor Board, a-t-il déposé au Sénat (le 1^{er} mars) un projet d'amendement au N. I. R. A. destiné à rendre plus efficace la lutte contre les company unions. Ce projet spécifie que les employeurs devront reconnaître les organisations syndicales, et que les minorités ouvrières n'auront pas le droit de se faire représenter directement. Il consacre la légalisation du « Closed shop » en le mettant sur le même pied que « l'Open shop ». Enfin il crée un conseil permanent de la main-d'œuvre (permanent labor board) composé de sept membres.

Commentant son projet d'amendement, le sénateur Wagner a spécifié que cette mesure « empêchera tout employeur de créer, influencer ou participer à une organisation qui traite des problèmes qui devraient être abordés par une véritable association de travailleurs. »

Avant d'aborder la transformation récente du N. L. B. revenons aux autres organismes.

Dans les trois premiers mois de son fonctionnement le N. L. B. s'est développé au fur et à mesure des nécessités. Il eut à s'occuper de 137 conflits affectant 300.000 ouvriers et il dut s'adjoindre 17 Labor Boards régionaux. gionaux.

D'autre part, des *Recovery Boards* furent créés dans les différents états et dans les districts, ainsi que des comités affiliés à la N. R. A. Ces derniers étaient chargés de la propagande et distribuaient l'insigne de l'aigle bleu; ils se composaient du maire de la ville où ils fonctionnaient, des présidents d'associations civiques et de la chambre de commerce.

Les *Recovery Boards* recevaient les plaintes contre les employeurs accusés de ne pas observer les conditions du Blanket Code bien qu'ils eussent signé le « Certificat of compliance », ce qui leur conférait le droit de porter l'aigle bleu. Ils avaient pour mission d'instruire ces plaintes et les demandes en dérogations. Ils n'avaient pas de pouvoirs répressifs, en principe, mais le Gouvernement pouvait exceptionnellement leur en concéder. L'intention du Général Johnson était qu'ils pratiquassent une politique « d'éducation, de conciliation et de médiation ». Il leur rappela qu'ils n'étaient pas des « comités d'inquisition ni de coercition » et qu'ils ne devaient pas profiter des circonstances pour s'immixer dans le secret des affaires.

Les plaintes portées aux Recovery Boards furent si nombreuses que ceux-ci s'en déchargèrent sur un bureau spécial dit *Bureau of complaints and compliance*. La N. R. A. invita tous les Recovery Boards, les états et les districts à constituer des « compliance boards ». Le Général Johnson prit personnellement les fonctions de « National compliance Director ». Il s'adjoignit pour former un « National compliance Board » deux collègues choisis l'un dans le comité consultatif du travail, l'autre dans le comité consultatif de l'industrie; et il s'assura de conseillers techniques et de juristes. A la tête des compliance boards des 27 districts, il plaça les fonctionnaires locaux du département du commerce, et il leur réserva le droit de recevoir les plaintes, en leur recommandant d'opérer confidentiellement.

Nous pouvons maintenant décrire la procédure de la plainte contre un manquement à un code : la plainte est recueillie et instruite par un fonctionnaire du département du commerce (du bureau of compliance) qui essaye d'abord de régler l'affaire soit lui-même, soit par l'entremise du comité local de la N. R. A. ou d'un groupement industriel. En cas d'échec, le dossier sera transmis au Général Johnson qui fera intervenir l'office central de l'industrie intéressée, ou un autre organe de « self government ». Si cette tentative échoue, le Général Johnson saisira le National Compliance Board qui essaiera à son tour de trouver une solution. Après un nouvel insuccès, la N. R. A. renverra l'affaire à la

Federal Trade Commission ou à l'Attorney général des U. S. A.

C'est alors que nous voyons apparaître la *Sanction*; la Federal Trade Commission peut lancer contre le délinquant un « cease and desist order » suivi d'une procédure « for contempt » s'il n'est pas obéi. L'Attorney général peu procéder par injonction ou requérir devant un tribunal l'application des peines d'amende et de prison prévues dans le N. I. R. A.

De plus, un décret présidentiel du 17 octobre 1933 autorise l'Administration à faire des édits pour empêcher que quiconque prétende faussement être en règle avec les codes et arbore indûment l'aigle bleu. Ce décret donne toute latitude à l'administration pour recruter du personnel en vue de faire appliquer ses édits, dont la violation est déclarée punissable des peines de \$ 500 d'amendes et de 6 mois de prison fixées par la loi.

Le Gouvernement se décide donc d'appliquer les sanctions prévues. L'enthousiasme pour l'aigle bleu, la crainte du boycott n'ont pas suffi. Ce qui est grave, nous le signalions, c'est l'éloignement progressif du « self government » de l'industrie vers un système de contrôle et de répression. C'est l'étatisme et le fonctionnarisme qui gagnent du terrain.

M. Herbet¹ signale que la législature de l'état de New-York, à l'instigation du Gouvernement Lehmann, a

1. « L'expérience Roosevelt et l'industrie ».

voté des *bills* rendant les infractions au N. I. R. A. punissables comme des délits, même si elles ne concernaient que le commerce intérieur de l'Etat. Un « State Recovery Board » fut institué à la tête duquel le Général Johnson plaça le Président de l'Union Pacific Raibroad, Mr. Harriman; ce comité composé de volontaires s'adjoignit des secrétaires rétribués, mais son président et le Général Johnson se déclarèrent d'accord pour ne se servir que d'un minimum de fonctionnaires et pour décentraliser le plus possible.

Dans la ville de New-York, cependant, qui contient la majorité de la population de l'Etat, les choses évoluèrent autrement. Le Président choisi, par le Général Johnson, pour le Recovery Board, fut l'ancien directeur de la police municipale, Mr. Grover Whalen qui installa un véritable quartier général dans l'Hôtel Pennsylvania et entreprit d'agir rigoureusement. Il constitua bientôt un sous-comité du travail, composé des chefs de 27 organisations ouvrières, sous la présidence de Mr. Matthew Wolle, vice-président de l'A. F. L. et le sous-comité commença à intervenir comme arbitre dans les conflits entre les employeurs et leur personnel. De ce sous-comité dépendait un bureau de statistique destiné à contrôler les feuilles de paie des entreprises et à s'assurer que leurs achats étaient faits chez des fournisseurs ayant l'aigle bleu. Mr. Grover Whalen créa, d'autre part, un bureau de plaintes. Ce « Bureau of compliance » assisté d'un comité consultatif rapporte à la N. R. A. tout ce qui

concerne les dérogations au N. I. R. A. et les plaintes. Mais il existe en outre un « Bureau of Complaints » auquel sont attachés dix hommes de loi et qui est assisté d'un service des enquêtes comprenant lui-même un directeur et au moins 25 enquêteurs.

A New-York donc, le fonctionnarisme, la paperasserie, ont envahi la N. R. A.

Il existe encore, sous le National Labor Board un *bureau de médiation des conflits industriels* avec un comité d'enquêtes préliminaires de 3 membres et 9 médiateurs, dont 3 représentant les industriels, 3 les travailleurs et 3 l'administration.

En Septembre 1934, le Congrès a renforcé les pouvoirs du National Labor Board, qui s'appellera désormais « *National Labor Relations Boards* » ; le nouvel organisme est destiné à étudier les faits, pratiques ou activités des employeurs et travailleurs dans toutes les controverses provoquées par la Section 7 du N. I. R. A. ou qui tendent à entraver le libre commerce entre Etats. Il a pouvoir de procéder à une élection au scrutin secret dans n'importe quelle entreprise pour déterminer par quelles personnes ou organisation le personnel désire être représenté en vue de négociations collectives. Il pourra se faire communiquer tous les documents relatifs à cette question et interroger les témoins sous serment.

Il peut, avec l'approbation du Président, prescrire tels règlements qu'il juge utiles pour l'accomplissement de sa tâche et pour assurer la liberté des élections.

Tous les conflits intéressant les conditions du travail lui sont soumis. Il doit travailler en étroite collaboration avec le département du Travail. Il organise les élections, juge les cas de congédiements du personnel et arbitre les conflits. Il doit envoyer périodiquement des rapports au secrétaire d'Etat du Travail.

Il se compose de trois membres nommés par le Président, tous trois professeurs de haute réputation et impartialité absolue, alors que l'ancien N. L. B. qui comprenait des représentants de la main-d'œuvre et des employeurs en nombre égal avec un président impartial avait vu dans son sein même d'âpres discussions.

Les décisions du N. L. R. B. sont définitives et sans appel.

Le Président a recommandé que des conseils du travail soient institués en plus grand nombre possible dans chaque industrie et munis de pouvoirs pour arbitrer en première instance les conflits qui peuvent y surgir. Ces conseils permettraient à l'industrie de régler elle-même des conflits de peu d'importance sans faire appel constamment à Washington.

Les désirs du Président avaient été réalisés déjà dans le code de l'industrie de la Houille. Il entreprend l'essai le plus complet de juridiction autonome comme nous le prouve cet article :

« *Relations avec la main-d'œuvre.* »

» *Art. 7.* — a) Tout conflit concernant la durée du travail, les salaires et les conditions d'emploi ou l'art. V

du code, survenant entre les employeurs et les employés organisés ou associés en vue de négociations collectives, devra *autant que possible* être tranché par voie de conférence et de négociations entre les représentants dûment autorisés desdits employeurs et desdits salariés réunis soit en conférence limitée à une mine, soit en conférence de district ou de division. La procédure à suivre par ces conférences sera fixée d'un commun accord entre les partis qui devront s'efforcer à la conciliation.

» b) Tout conflit non résolu par la procédure précédente sera déféré au conseil du travail compétent de l'industrie de la houille, institué comme il est indiqué plus loin. La décision dudit conseil devra être acceptée par les parties et appliquée par elles pendant une période que le conseil fixera mais ne pourra être supérieure à six mois.

» c) Pendant la durée de l'examen d'un tel conflit, aucune des parties ne devra apporter de modifications aux conditions ayant donné lieu au conflit, ni recourir à des mesures de coercition ou à des représailles.

» d) Les conseils du travail se composeront de 3 membres dont un sera choisi parmi les personnes proposées par les organisations de salariés de la division en question; un autre parmi les personnes proposées par la commission divisionnaire (patronale) du code; le troisième sera une personne indépendante et désintéressée représentant le Président des U. S. A.

» e) Un conseil national du travail de l'industrie de la houille est constitué, composé des membres des 6 conseils du travail divisionnaire. Il pourra être convoqué lorsque des questions intéressant plusieurs divisions se présenteront (l'industrie de la houille étant divisée en 5 divisions territoriales). »

Le code de la Confection pour dames et enfants institue le « self control » de son industrie. Il donne à la commission de contrôle un pouvoir d'inquisition dans les livres des industriels, ce qui est fort grave... Voici un passage de ce Code :

« *La Représentation syndicale ouvrière* ».

» L'administration et l'application du présent code incomberont à un organe désigné sous le nom de « Commission du Code de l'Industrie de la Confection pour dames et enfants. »

» Cette commission comprendra :

» Deux membres choisis dans chacune des 3 associations présentant le code.

» Deux membres choisis par la Fédération Internationale des travailleurs de la confection pour dames. »

» Deux membres choisis en commun par les associations de la zone occidentale.

» La commission est expressément autorisée à donner à ses représentants mandat d'accomplir tous les actes nécessaires à l'application des dispositions du présent code ou permettant d'atteindre les buts de celui-ci.

» La commission est autorisée à étudier et à appliquer les recommandations suivantes : (entre autres) :

« a) Recommandations sur la fourniture et la tenue par les entrepreneurs de registres uniformes de nature à faciliter l'application du code et par là un équilibre approprié de la production de la distribution et de la consommation, ainsi que la stabilisaation de l'industrie et de l'emploi.

» b) Recommandations concernant l'élimination de toutes inégalités de nature à mettre en danger la stabilité de l'industrie ou de l'emploi.

» Lesdites recommandations lorsqu'elles auront été approuvées par l'administrateur, auront la même force exécutoire que les dispositions du présent code.

» *La commission pourra examiner toute la comptabilité des employeurs* dans la mesure où cet examen s'avèrera nécessaire pour établir si lesdits employeurs observent ou non les dispositions du présent code. Tous les employeurs seront tenus de produire leur comptabilité en vue dudit examen. »

Les industries de la houille et de la confection ont agi comme le désirait le Président : « Mettez de l'ordre dans votre industrie, sans quoi je m'en chargerai moi-même. Rédigez les codes qui exprimeront la conscience de votre profession. J'y apposerai ma signature et ainsi les règles que vous aurez déterminées librement deviendront la loi. » C'est donc dans la mesure où une industrie ne règle pas toutes les questions qui l'intéressent que l'Etat inter-

vient et impose sa volonté : il y fut contraint dans d'assez nombreux cas et nous avons décrit les organismes qui furent créés, et le fonctionnarisme qu'ils entraînent. Mais là encore l'Etat ne fait-il pas que remplir son rôle d'imposer les vues de l'intérêt général quand les intérêts particuliers ne vont pas d'accord ?

A quoi tend la politique de Roosevelt ? A une organisation de la profession en vue de certains buts : régulation de la production, abolition de la concurrence déloyale... Dans d'autres pays des réformes semblables furent entreprises sous le nom de corporatisme : elles émanent de cerveaux de dictateurs. Or, Roosevelt n'est pas dictateur et en l'occurrence il n'a pas agi comme tel. Il n'a pas créé des cadres abstraits dans lesquels les individus auraient dû rentrer ; il n'a fait aucune construction théorique. Il est parti d'en bas, de la réalité ; il a construit, il continue à construire sur les vieilles et indéracinables fondations que le pays a édifiées lui-même selon ses besoins profonds. Il respecte la liberté, et son édifice sera solide car il repose sur le roc des réalités sociales.

Voilà pourquoi ce sont les traditionnelles ententes industrielles et les syndicats qui forment le moule de la nouvelle organisation et pourquoi ce sont eux, réalités vivantes, qui doivent gouverner la profession.

L'Etat cherche à les rendre forts, à ce qu'ils englobent tous les individus intéressés. Il supprime toute entrave à leur développement et les stimule. Mais aussi il supplée

à leur insuffisance temporaire : le principe est qu'il n'est que l'ordonnateur et le suppléant ; non pas comme ailleurs, le facteur unique. Il n'est pas étonnant qu'au début de l'expérience, alors que tout est à ordonner l'étatisme paraisse tout envahir... Mais aussi rapidement qu'ils s'adapteront à leur nouvelle tâche, les organismes privés compétents reprendront des mains de l'administration les pouvoirs à eux conférés.

L'industrie sera parvenue alors à ce *self government* que Roosevelt désire lui donner.

TITRE III. — L'ÉVOLUTION DU N. I. R. A.

L'organisation de l'industrie avait un but primordial sur lequel il faut revenir : la généralisation de mesures propres à provoquer un réembauchage massif : avant tout la diminution de la durée du travail.

Quels en furent les effets ? Plaçons-nous au début de 1933 et étudions les résultats que pourraient avoir une nouvelle réduction qu'exige le monde ouvrier.

La réduction de la durée du travail, qui s'est opérée depuis juillet 1933, a eu pour effet d'accroître le nombre de personnes employées dans l'industrie. D'après le Bureau américain des statistiques du Travail, la durée moyenne de la semaine de travail a été réduite de 42,3 en juillet 1933, à 35,8 en octobre 1933, alors que pendant la même période l'indice de l'emploi passait de 67,3 à 74,0.

L'accroissement de l'emploi de juillet à octobre 1933

ne peut être attribué à une expansion correspondante de l'activité industrielle; car, d'après les statistiques, on a pu observer que le nombre total des heures de travail effectuées dans l'industrie manufacturière (man-hours) et le volume de la production ont déchu pendant la même période. D'après les observations faites par les services du *conference board*, l'index number des man-hours (total des heures de travail effectif) a déchu de 59,7 en juillet à 56,8 en octobre, et les statistiques du Federal Reserve Board font apparaître que pendant la même période l'index du volume de la production manufacturière passait de 97 à 77. Il semble par conséquent qu'on puisse attribuer l'augmentation de l'emploi observée à la réduction de la durée du travail.

C'est en somme une redistribution du volume disponible de travail entre un nombre plus grand d'ouvriers, une extension du chômage partiel.

D'après les indices du Bureau des Statistiques du travail si on prend l'année 1931 comme base de comparaison en juillet 1933 il atteignait 102,5 %. En appliquant ces taux au nombre moyen de travailleurs pour 1931, tel qu'il ressort des recensements bi-annuels des manufactures, on peut estimer qu'entre juillet et octobre 1933 le nombre des salariés en emploi est passé de 6.079.000 à 6.686.000 soit un gain de quelque 607.000 personnes.

Ce gain, certains milieux le jugèrent insuffisant, et un projet de loi fut déposé au Congrès qui fixait la durée hebdomadaire du travail dans les manufactures à 30

heures par semaine. Il a pour objet, expressément, de « chercher à résorber le chômage persistant ». Il a trouvé dans le pays des appuis « formidables » et le *Conference Board* a cherché, dans l'étude que nous résumons ci-après à évaluer quelles en pouvaient être les conséquences pour l'industrie et le marché du travail. Pour éviter tout malentendu, l'auteur insiste sur le fait qu'il ne s'agit ici que des industries *manufacturières*.

Le terme *slack in Employment*, ou *marasme persistant de l'emploi* indique qu'il existe un nombre défini de personnes employées en temps normal par l'industrie manufacturière et à qui cette dernière devrait en temps normal fournir un emploi. Mais ce nombre peut-il être établi ? Si on prend comme année type l'année 1929, on voit que le nombre des ouvriers occupés dans l'industrie manufacturière a atteint cette année-là 8.838.743. (Il faut leur ajouter 1.491.985 personnes propriétaires de firmes, et employés, etc...). On peut en déduire que si l'industrie fonctionnait à la même cadence qu'en 1929 elle devrait occuper ce nombre de personnes, ou tout au moins un nombre qui représente une même proportion de la population totale du pays. Ce raisonnement, lui-même, dit l'auteur de l'article n'est pas sans défaut car, si le chiffre de l'emploi de 1929 est supérieur à ceux de toutes les années depuis 1921, il reste inférieur à celui de 1919, alors que la production en 1929 dépasse celle de 1919 de 42,6 %. Les progrès de la technique et de l'organisation ont fait que la production individuelle des

travailleurs a été en progrès constant entre 1919 et 1929. Si ces progrès se sont maintenus pendant la période 1929-1933, il est clair qu'il aurait fallu en 1933 bien moins d'ouvriers qu'en 1929 pour fournir la même production qu'en 1929. Une augmentation de la production, même si elle n'était pas supérieure proportionnellement à celle de la population pendant la même période, pourrait fort bien avoir été obtenue en maintenant seulement l'effectif de main-d'œuvre de 1929.

Pour toutes ces raisons, il est impossible de fixer de façon précise le nombre normal de personnes que l'industrie manufacturière aurait dû employer normalement en 1933 pour obtenir une production comparable à celle de 1929, eu égard au chiffre de la population de ces deux années.

Mais comme il est important de prendre un chiffre qui serve de base de discussion, on a choisi de façon un peu empirique celui de 9 millions, qui est de très peu supérieur au chiffre des personnes effectivement employées en 1929. Sur la base de ce chiffre de 9 millions, le « retard » de l'emploi en juillet 1933 se serait chiffré par quelque 2.921.000 travailleurs dont 607.000 selon les précédentes évaluations, auraient trouvé un emploi entre juillet et octobre 1933 grâce à la réduction de la semaine de travail, ce qui permet de fixer à 2.314.000 personnes le « retard » dans l'emploi ; la semaine de 30 heures est-elle susceptible de l'absorber ?

D'après les estimations faites par le Conference Board,

la semaine de 30 heures aurait peut-être pour effet d'absorber un peu plus de la moitié de cette masse de chômeurs. En effet, les 6.686.000 salariés en emploi en octobre 1933 travaillaient en moyenne 35,8 heures par semaine, et le total des « man-hours » pouvait être estimé à 239.362.000. Si ce total de travail avait été réparti sur un nombre plus grand d'ouvriers, au régime de la semaine de 30 heures, le nombre des ouvriers requis aurait atteint 7.979.000 ou 1.293.000 de plus que le nombre employé en octobre 1933, ce qui laisse encore sans emploi quelque 1.021.000 ouvriers sur les 2.314.000 qui restaient. On estime que pour donner un emploi à ces 1.021.000 ouvriers sans intensifier la production, la semaine de travail devrait être ramené à 27,6 heures.

Il est dans l'esprit même du programme de répartition du travail de la N. R. A. que c'est à l'employeur seul d'en subir la charge financière. D'après les renseignements recueillis par le Bureau de Statistiques du travail des Etats-Unis, on a constaté une augmentation des salaires hebdomadaires de 15,3 % entre juillet et octobre 1933. Alors qu'en juillet les industriels payaient un salaire estimé en moyenne à 42,7 % par ouvrier et par heure, ils payaient en octobre 52,5 % ; ce qui correspond à un salaire hebdomadaire moyen de \$ 18,81.

Or, un des principes fondamentaux de la politique du Président Roosevelt, telle qu'elle apparaît dans les codes, est qu'il ne sera pas touché aux salaires. Si donc la semaine de travail est réduite à nouveau à 30 heures,

sans réduction de salaires, on estime que le bordereau total des salaires payés, qui était de \$ 125.766.000 pour les 6.686.000 ouvriers employés pendant 35,8 heures par semaine en octobre passerait à \$ 150.080.000.

Et si on voulait absorber tous les chômeurs, soit occuper les 9.000.000 de travailleurs qui selon les estimations constituent l'effectif de main-d'œuvre normal actuel, en ramenant comme on vient de le dire la semaine de travail à 26 heures, sans réduction de salaire, le bordereau de salaires hebdomadaire de l'industrie atteindrait \$ 169.290.000.

Il est évident que l'industrie, qui, en 1933, ne vivait que sur une très étroite marge de bénéfices ne pouvait supporter l'augmentation du coût de la main-d'œuvre et des matériaux imposée par le nouveau régime qu'en augmentant ses prix. D'un autre côté, les industriels n'ont pu dans nombre de cas augmenter leurs prix et maintenir leurs ventes, et la production de juillet n'a pu être maintenue. Si les chiffres de production n'ont pas baissé plus qu'ils ne l'ont fait c'est que les industriels n'ont pas augmenté leurs prix de vente proportionnellement à la hausse de leurs prix de revient. Ils ont fait un gros effort. Pourront-ils les poursuivre ?

Jusqu'où et quand cette politique peut-elle durer ? sera-t-il un jour possible à l'industrie privée de supporter le fardeau supplémentaire que lui apporterait la semaine de travail de 30 heures, et celui plus lourd encore, de la semaine de 26,6 heures ?

**

Par le système des codes et des arrangements l'administration tente la tâche difficile de réduire la durée du travail tout en maintenant le niveau de vie. L'adoption de la semaine de 30 heures ne fera qu'accroître ces difficultés, il semble même inimaginable qu'à la longue la hausse des prix de revient ne se traduise pas par une hausse correspondante des prix de vente, dont l'effet sur le niveau de vie constitue un problème des plus graves.

Il existe une relation inéluctable entre « la répartition du travail disponible » et le niveau de vie. Les avantages évidents en ce qui touche le chômage que présente le partage d'un volume donné de travail entre un plus grand nombre d'ouvriers, ont contribué à masquer le fait que cette politique implique inévitablement un abaissement du niveau de vie des ouvriers déjà employés tandis qu'il est probable que les nouveaux élus appelés ainsi à travailler ne trouveront pas un salaire qui leur assure le niveau de vie auquel ils croient avoir droit.

Quand l'idée de la « redistribution » du travail est apparue à l'origine elle avait la forme d'une contribution volontaire des travailleurs pourvus d'un emploi, qui offraient une partie de leur travail pour que d'autres ne chômassent plus. Il était alors entendu implicitement que les ouvriers déjà pourvus d'un emploi abandonnaient en même temps un peu de leur salaire. Ce

sacrifice nécessaire est peut-être une des raisons pour lesquelles le mouvement dans sa forme première n'alla pas plus loin.

Quelques exemples montreront que les codes recherchent le remploi aux dépens des ouvriers à l'ouvrage, et pourchassent les cumuls.

Le code de la houille prévoit que si la majorité des salariés occupés dans une mine expriment, dans une demande écrite adressée à l'employeur, leur désir de partager le travail disponible avec des mineurs chômeurs de bonne foi de la même mine, le nombre des heures de travail pourra être ajusté par accord entre ces salariés et leurs employeurs.

Dans les industries travaillant avec roulement d'équipes, on a cherché à empêcher l'emploi d'un même travailleur dans plus d'une équipe, afin d'assurer le plus grand réemploi possible. Cette question avait déjà été soulevée lors des enquêtes relatives au premier code soumis, celui de l'industrie textile du coton ; à la suite de pourparlers, on inséra dans l'ordonnance présidentielle portant une approbation dudit code une disposition interprétative stipulant que « les dispositions relatives à la durée maximum du travail tendent à établir un nombre maximum d'heures de travail par semaine pour chaque salarié assujetti, de telle façon qu'en aucune circonstance un salarié ne soit employé, ou qu'il ne lui soit permis de travailler au compte d'un ou plusieurs employeurs dans l'industrie pendant une durée

totale excédant le nombre d'heures prescrit pour une seule semaine. » Des dispositions analogues ont été incorporées plus tard dans de nombreux autres codes.

Dans les cas où une durée moyenne du travail, calculée sur la base de plusieurs semaines, a été autorisée, on a estimé nécessaire, dans l'intérêt du réemploi, d'empêcher que les salariés qui ont été occupés chez un premier employeur pendant un temps supérieur à la durée moyenne du travail puissent être occupés à nouveau, au delà de la durée moyenne chez un autre employeur lorsqu'ils changent d'emploi.

La forme obligatoire qu'a prise la « redistribution du travail » en vertu des codes et arrangements, a empêché que les effets ne s'en fassent sentir immédiatement car, à peu d'exceptions près, les salaires des ouvriers déjà occupés n'ont pas été réduits ; mais l'aboutissement inévitable d'une hausse effective des salaires en face d'une production étale ne peut être qu'une hausse du prix des produits et du coût de la vie et un abaissement du niveau du bien-être des travailleurs, les codes et arrangements pourront garantir les salaires nominaux ; ils ne pourront empêcher les salaires réels de baisser.

Si ces faits ne sont pas encore généralement admis, c'est que les effets de la réduction de la durée du travail ont été lents et n'ont pas encore eu le temps de se manifester pleinement.

Le premier objet que se proposait le programme de la N. R. A. distribuer les possibilités de travail à un plus grand nombre d'ouvriers a été accompli ; le second aug-

menter le volume des possibilités de travail attend encore une solution.

Le 5 mars 1934, à une réunion des Codes Authorities, le Général Jonhson demanda une accentuation des codes vers des sacrifices que jusque-là les employeurs avaient déclaré impossibles. En dehors des fixations de prix, il insista sur :

L'uniformisation des salaires et de la durée du travail dans les industries qui se font concurrence.

L'adoption d'une classification uniforme pour les diverses échelles de salaires utilisées dans le sud des U. S. A.

La réduction de la durée du travail et l'augmentation des salaires, de façon à travailler 30 heures par semaine pour le même salaire qui rémunérait 40 heures.

L'admission dans les organes administrant les codes d'une représentation des ouvriers et des consommateurs avec voix consultative.

Le recours plus large à l'intérieur des groupes régis par un même code, à des organes d'arbitrage des conflits du travail.

En même temps, Miss Perkins créait une commission spéciale chargée de définir les conditions de sécurité et d'hygiène industrielles qui devraient figurer dans les nouveaux codes.

A l'issue des travaux de cette commission, la N. R. A. décida d'insérer dans tous les codes les dispositions suivantes :

« Tout employeur devra assurer la sécurité et l'hygiène des travailleurs pendant les heures de travail et sur le lieu de l'occupation.

Des règlements de base pour la sécurité et l'hygiène seront soumis par l'autorité du code à l'Administration dans les six mois qui suivront l'entrée en vigueur du code.

Dans ce but il sera créé par l'autorité du code un comité de la sécurité et de l'hygiène qui étudiera le nombre des accidents et maladies survenus dans l'industrie et leur cause et établira un programme en s'inspirant de l'expérience des employeurs qui ont obtenu les meilleurs résultats en matière de prévention.

Pour aider les autorités des codes à établir un programme satisfaisant aux exigences de la N. R. A. la Commission créée par Miss Perkins a approuvé une liste de règlements de base pour la sécurité et l'hygiène dans les industries manufacturières, auxquels pourront être ajoutés tels règlements supplémentaires que peuvent exiger les dangers inhérents à certaines industries. »

Ces règlements énumèrent des obligations minimum qui n'annulent pas les dispositions légales stipulant des mesures plus perfectionnées.

Elles se rapportent à :

L'éclairage ;

L'aération, température, humidité, espace ;

La salubrité ;

La prévention et protection contre le feu ;

Les poussières, fumées et gaz ;

Le contact avec des objets ou substances toxiques ou dangereux ;

La protection contre les machines ;

Les vêtements protecteurs ;

La protection contre le matériel quelconque ;

L'entretien des locaux et le fonctionnement de l'entreprise ;

La construction et l'agencement des bâtiments ;

L'éducation des travailleurs ;

Les soins médicaux ;

L'examen médical ;

La statistique des accidents.

Nous assistons donc en 1934 à une confirmation et à une aggravation de toutes les mesures de salut public prises en 1933 et dont un bon nombre ne devaient être que temporaires. La législation ouvrière prend racine ; elle améliore considérablement le sort de l'ouvrier.

Quant aux chômeurs, elle en a réduit le nombre de trois millions entre mars et novembre... Il en reste dix millions à secourir !...

LE CHOMAGE EN 1933

Année 1933	Nombre de chômeurs
<i>Mois :</i>	
Janvier.....	13.100.000
Février.....	13.294.000
Mars.....	13.689.000
Avril.....	12.896.000
Mai.....	12.256.000
Juin.....	12.204.000
Juillet.....	11.793.000
Août.....	10.960.000
Septembre.....	10.108.000
Novembre.....	10.122.000
Décembre.....	10.769.000

LES INDICES DU CHOMAGE EN 1934

Année 1934	Indice de l'emploi	Nombre de chômeurs	Semaine de travail (nombre d'heures)
<i>Mois :</i>			
Janvier.....	119,9	10.320.000	34,3
Février.....	117,2	9.677.000	35,5
Mars.....	122,8	9.137.000	36,4
Avril.....	126,8	9.061.000	36,1
Mai.....	128,2	8.939.000	35,5
Juin.....	125,5	9.001.000	35,4
Juillet.....	121,9	9.625.000	34
Août.....	119,9	9.799.000	33,5
Septembre.....	113,1	9.949.000	33,3
Octobre.....	115,2	9.604.000	34
Novembre.....	111,8	»	33,9

CHAPITRE V.

L'ASSISTANCE AUX CHOMEURS

Le Président Roosevelt n'attendait pas des mesures de reconstruction — N. I. R. A. et Codes — des effets immédiats massifs, tels que le réemploi en quelques mois de dix millions de chômeurs. Les résultats prouvèrent que les espoirs ne pouvaient être qu'à longue échéance. Mais il fallait secourir l'existence de millions d'hommes, de femmes et d'enfants, et si le libre fonctionnement des relations économiques les condamnait à l'oisiveté et à la mort, l'Etat devait intervenir directement.

Cette intervention directe de l'Etat ne fut pas admise sans une grande répugnance. Le système anglais du *dole* avait toujours été critiqué comme une prime à la paresse ; une charge insupportable pour le budget ; une ingérence étatiste dans un domaine où seule la charité privée avait le devoir de pénétrer. Accident dont personne n'est responsable, le chômage ressortait de la charité et non de la justice.

Et, cependant, le Président Hoover avant la fin de son mandat, dut s'incliner devant le congrès qui se décida

à aider les municipalités surchargées. C'est avec un esprit nouveau que Roosevelt continua et renforça les mesures amorçées avant lui ; car pour lui l'assistance aux chômeurs est une œuvre de stricte justice. Il n'en est pas moins opposé au *dole* : « Le Gouvernement doit abandonner les méthodes de secours car je ne veux pas saper la vitalité de notre peuple en continuant des distributions d'argent ou des paniers de provisions ou en continuant à employer des hommes quelques heures par semaine pour couper l'herbe, enlever les feuilles mortes et les papiers des parcs.

» Nous devons non seulement sauver les chômeurs de la misère physique mais préserver leur dignité, leur initiative, leur courage et leur détermination. »

Ce sont donc les travaux publics qui prendront à leurs charges les chômeurs. Mais ceux-ci ne doivent pas se considérer comme définitivement au service de l'Etat, les travaux publics ne sont que temporaires ; ils aident à attendre un emploi dans l'industrie privée. Pour ceux qui n'ont aucune ressource, l'assistance directe reste la seule planche de salut. Les travaux publics ont d'ailleurs une autre utilité que de procurer du pouvoir d'achat à des millions de chômeurs ; ils améliorent le domaine public ; et par les achats à l'industrie privée qu'ils nécessitent ils amorcent la reprise des affaires. Malheureusement, ils grèvent lourdement le budget fédéral et gratifient les U. S. A. d'une dette publique digne des vieux pays de cette pauvre vieille Europe que le Nou-

veau Monde rejoint et dépasse même, lui empruntant, en les amplifiant encore, les lois sociales qu'hier il méprisait.

TITRE I. — L'ASSISTANCE DIRECTE AUX CHÔMEURS.

On estime que pour l'ensemble des U. S. A. les sommes dépensées sous forme de secours ont atteint environ :

85 millions	en 1929
150	— en 1930
300	— en 1931
500	— en 1932

Pendant les trois premiers mois de 1933 le montant enregistré s'est élevé à \$ 108 millions, soit une augmentation de 37 % par rapport à la période correspondante de 1932.

Une grande partie de ces ressources provenait des finances publiques. En 1930, la proportion des secours de provenance privée représentait environ 25 % du total, en 1931 elle s'éleva à 29 % ; en 1932, 18 % et en 1933, 8 %.

La part du Gouvernement fédéral était nulle jusqu'en 1932 ; la situation empira tellement cette année-là qu'il dut intervenir.

La Pensylvanie offrit des exemples lamentables. En novembre 1932, le nombre de chômeurs de cet état est 1.099.000, c'est-à-dire 30 % de la population ouvrière de

cet état. Le département de l'Assistance publique a annoncé que sur 9 millions d'habitants 2 millions, soit plus d'un habitant sur cinq étaient entièrement dénués de ressources : « Le fait que personne ne meurt de froid et de faim est peut-être vrai à la lettre, mais il est certain que la sous-alimentation, la famine, la protection insuffisante contre le froid règnent sur une vaste échelle à Philadelphie et que les secours des institutions publiques et du gouvernement ont été beaucoup trop faibles, aussi bien en nombre, qu'en importance pour satisfaire les besoins de la population. »

Le manque de travail a exercé une influence pernicieuse sur les conditions sociales. Il a occasionné une augmentation sensible des crimes et des délits et c'est en grande partie à lui que l'on doit le nombre, encore inégalé des suicides en 1931 en augmentation de 129 sur 1930. La vie des familles est souvent détruite, la sous-alimentation et les privations qui résultent du chômage exercent inévitablement leurs effets sur la santé et sur la vie des enfants.

Le secours ordinairement alloué en Pensylvanie aux familles totalement dépourvues de ressources varie entre 2 et 3 \$ par semaine. Cette somme suffit à peine pour assurer la nourriture ; il ne reste rien pour les autres besoins vitaux, habillement, logement. En 1932, plus de 34 millions de dollars provenant de fonds publics (fédéraux, provinciaux et municipaux) ont été distribués en secours de chômage. Les organisations privées de bienfaisance ont dépensé de leur côté, une somme approxi-

mativement égale dans ce but, ce qui fait que les dépenses totales pour l'année 1932 se sont élevées à plus de \$ 60 millions.

Dès 1931, les municipalités surchargées pressaient le gouvernement fédéral de les aider. Mais le Président Hoover ne voulut pas se départir de la traditionnelle indifférence du gouvernement à cet égard pas plus qu'il ne se décida à entreprendre des travaux publics. Cependant, en juin 1932, la situation devint si critique avec 11 millions de chômeurs que le Congrès ne put résister aux objurgations des municipalités et vota l'affectation de \$ 2.100 millions aux travaux publics et à l'assistance directe. La Reconstruction Finance Corporation fut chargée de la répartition des fonds aux Etats ; ce qu'elle fit avec une telle prudence qu'en fait ce crédit n'apporta qu'un secours très minime d'assistance, les travaux ne se mettant en train que très lentement. Sur le montant prévu d'environ \$ 146 millions au 31 décembre, les crédits utilisés n'atteignirent pas \$ 16 millions.

Le Congrès autorisa l'affectation d'une somme n'excédant pas \$ 40 millions à l'achat de 45 millions de quintaux de blé et 500.000 balles de coton pour les faire distribuer par la Croix Rouge, et autres institutions de secours.

Les premiers mois de 1933 furent caractérisés par un chômage d'une ampleur sans précédent, — 13 millions — en face duquel les organisations et les ressources existant se montrèrent tout à fait insuffisantes. Près d'un

sixième de la population des U. S. A. recevait en moyenne d'une institution publique 50 cents environ par *famille* et par jour, chiffre qu'on peut mettre en regard de celui de 24,5 cents par *personne* et par jour indiqué par le bureau de la protection de l'enfance du département du travail comme représentant le minimum nécessaire pour la nourriture seulement.

Telles sont les conditions dans lesquelles le 73^e Congrès eut à voter des lois de secours. Pour la première fois, il allouait un crédit important pour l'assistance directe sans obligation de remboursement. De plus la répartition des fonds d'assistance qui incombait jusque-là à la Reconstruction Finance Corporation était confiée à de nouveaux organes administratifs spécialisés par l'entremise desquels le gouvernement fédéral assumait la direction de l'œuvre d'assistance dans le pays tout entier. Ce fut la *Federal Emergency Relief Administration*. Le principe qui présida à sa création fut qu'elle devait assurer un minimum d'existence aux familles de chômeurs non encore embauchés dans les travaux publics.

« L'assistance est réservée aux personnes effectivement nécessiteuses pour leur éviter les souffrances physiques et leur assurer un niveau de vie selon un minimum reconnu. » (Roosevelt).

Mais le *dole* ou simple prime de chômage, était odieuse au Président Roosevelt par l'oisiveté et la démoralisation qu'il provoquait. Il ne devait être qu'une inéluc-

table nécessité en attendant la mise en train du programme de travaux publics. En tous cas l'Etat fédéral ne devait pas se substituer aux Etats particuliers ni aux œuvres privées d'assistance, mais seulement les aider.

On insista au début (mai 1933) pour que les Etats fissent face à leurs besoins à l'aide de leurs propres ressources. L'intention du Congrès était de coopérer avec les Etats et il n'ouvrit qu'un crédit de \$ 500 millions alors que les charges d'assistance s'élèveraient approximativement à un milliard de dollars pour l'année.

Les agents et organismes de secours privés, riches d'expériences, furent maintenus et mis sous la tutelle des pouvoirs publics, tenus constamment au courant des besoins locaux. Des services de statistiques furent organisés dans de nombreux Etats.

En vertu du principe énoncé plus haut, on chercha à donner du travail aux assistés ; en ce cas, les travailleurs recevaient, en espèces ou en nature, l'équivalent du salaire en vigueur dans la localité pour le même genre de travail (minimum de 30 cents par heure pour 8 heures par jour et 38 heures par semaine, 40 heures pour le travail de bureau).

Le montant de l'indemnité d'assistance varie selon les besoins des chômeurs et des personnes qui sont à leurs charges.

En cas de demandes présentées par des personnes en chômage en raison d'une grève, des secours prélevés sur les fonds fédéraux peuvent par décision spéciale de

l'administration, être octroyés aux familles de grévistes, si l'enquête établit que leurs ressources ne leur permettent pas de subvenir à leurs besoins, à moins toutefois que le National Labor Board ne décide que la grève est déraisonnable et injustifiée.

Plus de 180.000 femmes furent employées à divers travaux (décorations, travail de bureau, etc...).

Un des signes les plus troublants du désarroi dans lequel était plongé une partie de la population était le nomadisme de plusieurs centaines de milliers de chômeurs appelés « chômeurs migrants ». M. Dubreuil raconte la situation tragique de ces hommes qui sont de trop sur la terre, et errent sans vouloir ni pouvoir se fixer nulle part ! Des centres furent institués où le cas de chacun d'eux était examiné et où ils trouvaient logement, nourriture, vêtements, soins médicaux, et moyens pour se rendre à leur ancien domicile ou dans une résidence nouvelle. On s'efforça de leur procurer du travail pour les fixer, en instituant des camps du genre de ceux du *Civilian Conservation Corps* ; il y en eut dans 44 états et 128.500 chômeurs migrants y furent secourus dont 78.800 célibataires et 13.724 familles (49.000 personnes).

Une disposition spéciale prévoit l'octroi de subventions aux « associations coopératives ou mutuelles d'échange de marchandises ou de services » en vue de servir de fonds de roulement pour un but productif et non pour être distribuées simplement aux affiliés.

35.000 instituteurs furent repris grâce à la réouverture d'écoles rurales fermées faute de ressources. 100.000 étudiants nécessiteux furent secourus également par la création de postes à horaire réduit dans les collèges et Universités.

La Federal Surplus Relief Corporation fut créée le 4 octobre 1933 pour acheter aux cultivateurs les produits agricoles en excédent et les distribuer aux chômeurs dans le besoin. Ces denrées devaient être distribuées en sus des secours réglementaires, sous forme d'allocations en espèces, de bons d'aliments ou autres articles, et de services.

En fin décembre 1933, la F. S. R. C. avait expédié aux Etats en vue d'être distribuée aux chômeurs près de 100 millions de livres de viande de porc, 39 millions de livres de farine, 6 millions de livres de beurre, 700.000 boisseaux de blé, 900.000 de maïs, etc.

En 1933, le nombre des *familles* bénéficiant de secours prélevés sur les fonds publics s'est établi, approximativement en moyenne, à 3.660.000 par mois. Le maximum a été atteint en mars 1933, avec 4.500.000 familles et le minimum en décembre avec 2.626.000, un grand nombre de chômeurs qui bénéficiaient jusque-là de secours ayant figuré à partir de cette époque sur les bordereaux de salaires des travaux civils. On évalue que les secours ont touché, en juillet, 15.280.000 personnes soit 12 pour cent de la population.

Le montant total des dépenses d'assistance prélevées

sur les finances publiques en 1933, s'est élevé à 790 millions \$.

La moyenne mensuelle des indemnités versées aux familles est passée de \$ 15,59 en mai, à 18,22 en novembre.

TITRE II. — LES TRAVAUX PUBLICS.

L'assistance directe n'est accordée qu'à défaut d'emploi dans les travaux publics : c'est à ces derniers que vont toutes les faveurs et les plus fabuleux crédits; bien qu'ils aient employé jusqu'à 4.500.000 hommes à la fois, l'assistance directe n'en devait pas moins subsister pour le reliquat qui s'obstinait dans les mois favorables à évoluer autour de six millions.

L'Unemployment Relief Act.

Cette loi, la première votée par le Congrès en 1933, visant les travaux publics et est la moins importante par l'effectif de chômeurs dont elle permet l'embauche, mais la plus intéressante parce que la plus simple.

L'intention première était de constituer un corps de 250.000 hommes célibataires de 18 à 25 ans ; dans la suite on enrôla également 25.000 anciens combattants en chômage.

Il faut se représenter les dangers terribles que courent, dans les grands centres surtout, les jeunes gens en chômage, sans ressource familiale. Non seulement le

manque de nourriture les affaiblit physiquement, mais une vie sans but et sans espoir les conduit à un abêtissement précoce et les livre sans défense à toutes les tentations de la rue.

L'objet des travaux étant le reboisement de certaines contrées, permettait à ces jeunes hommes de renouveler leur force physique et morale dans la saine existence du travail au grand air.

Dans un rapport, le Directeur des travaux explique :
 « que ceux-ci ont procuré un emploi sain, en plein air, à des hommes qui avaient été jetés sur le pavé. Ils ont allégé pour l'Etat la charge de l'assistance en rétribuant des hommes qui ont reversé la majeure partie de leur rémunération à leurs familles pour qu'elles ne soient pas obligées de recourir à l'assistance de l'Etat. Les travaux accomplis dans les forêts se sont avérés très efficaces pour réduire les dommages que causent les incendies, les insectes, enrayer les inondations et améliorer d'une façon générale les forêts et les parcs. Ces travaux forestiers auront certainement une valeur inestimable pour les générations futures. Les achats de matériaux et d'approvisionnements ont fourni un débouché facile pour l'écoulement des denrées alimentaires, de tracteurs, de vêtements et autres fournitures, représentant une valeur de plusieurs millions de dollars. Les chemins de fer en ont en général profité. Les hommes eux-mêmes y ont gagné physiquement, en même temps qu'ils y ont rétabli leur moral et retrouvé avec la confiance en eux-mêmes, le sentiment de leur dignité personnelle. »

C'était le département de la guerre qui se chargeait de la réception, nourriture, entretien, surveillance des hommes. Un corps de bûcherons spécialisés dirigeait les travaux. L'histoire raconte que la vie n'y était pas enrégimentée mais au contraire gaie et attrayante.

L'enrôlement était volontaire, mais les candidats admis étaient tenus de s'engager à rester six mois dans le corps. Le taux de base de leur salaire était de 30 dollars par mois. Presque tous envoyaient une bonne partie de leur gain aux personnes à leur charge (parents âgés, ou chômeurs aussi), en moyenne 20 à 25 dollars par mois. Au cours des six premiers mois, il fut créé 1541 camps hébergeant chacun 200 hommes.

L'effectif moyen des premiers six mois fut de 301.230 hommes. A la fin de cette période, tous ceux qui le désiraient eurent la faculté de renouveler leur engagement, ce que firent 175.000 travailleurs, 125.000 recrues vinrent donc les rejoindre.

En mars 1934, on annonça que tous ceux qui avaient fait partie du corps pendant un an ne seraient pas rengagés, pour permettre d'employer d'autres chômeurs.

Le *Civilian Conservation Corps* est une des initiatives les plus intéressantes du LXXIII^e Congrès, de celles qui forcent la sympathie et l'admiration pour l'administration Roosevelt. Mais devant l'énormité du chômage, elle n'était qu'une brique dans l'édifice des travaux publics. Si elle apportait un léger pouvoir d'achat à quelques cent mille familles, il en restait quatre millions qui de-

vaient être secourus par les fonds d'assistance (Federal Emergency Relief Administration).

Le N. I. R. A. — Les Public Works.

C'est pourquoi le N. I. R. A. (16 juin 1933) lance le principe d'un énorme programme de travaux publics et lui octroie un crédit de \$ 3.300 millions. Dans l'esprit du Président ce programme avait pour but : d'abord d'occuper utilement des chômeurs dont l'entretien, en tout état de cause, incombait aux finances publiques et qui sans cela s'enliseraient dans l'oisiveté ; ensuite d'amorcer la reprise des affaires par la répartition d'un pouvoir d'achat nouveau sans accroissement concomitant du volume de produits concurrents en quête de consommateurs.

Une disposition de la loi ouvrait un crédit de \$ 25 millions en vue de prêts destinés à l'acquisition d'exploitations agricoles familiales et pour aider à l'acquisition desdits biens. Cette disposition tend à la redistribution d'une partie de l'excédent de population des centres industriels et leur décongestion au profit des campagnes ; ce qui constitue un essai fort intéressant d'aménagement national.

Le jour de la signature du N. I. R. A. le Président Roosevelt nommait un Conseil spécial des travaux publics sous la Présidence du Secrétaire d'Etat à l'Intérieur, Mr. Ickes, avec les secrétaires d'Etat à la Guerre, la Marine, l'Agriculture, Commerce et Travail. La *Public*

Works Administration (P. W. A.) est créée avec une organisation centrale très forte.

Les conditions du travail dans les travaux futurs furent ainsi fixés : sauf dans les postes de direction ou d'administration, semaine de 30 heures; rémunération suffisante pour assurer aux salariés un niveau de vie décent et confortable, priorité aux anciens combattants, salaires versés intégralement en espèce. De plus, il est prescrit « qu'on utilisera le plus possible le travail humain au lieu de machines, toutes les fois que la chose sera praticable et compatible avec une saine économie et avec l'intérêt public. »

Pour hâter l'embauche, la P. W. A. attribua des subventions avant l'achèvement des plans; elle décida de rendre immédiatement disponible le crédit de \$ 400 millions pour les routes, et une somme de \$ 238 millions pour les constructions navales.

Malheureusement, la mise en train des travaux fut très longue. L'établissement des rouages administratifs à Washington et dans les Etats ainsi que l'examen attentif de tous les projets soumis exigèrent de longs délais. D'ailleurs certains Etats se montrèrent rebelles aux projets à cause de la part financière qui leur incombait et qui se montait à 70 % du total; la P. W. A. décida de sévir contre eux et de leur retirer tout subside; à la longue leur résistance cessa.

PUBLIC WORKS

	Nombre de salariés employés	Gain horaire moyen	Montant des bordereaux salaires	Valeur des commandes de matériaux
	(en milliers)	(en cents)	(millions de \$)	(millions de \$)
1933 :				
Octobre	114	50	7	22
Novembre.....	255	51	14	24,6
Décembre	271	53	15,7	24,8
1934 :				
Janvier.....	274	53	14,6	23,5
Février	296	53	15,2	24,6
Mars	293	54	15,6	69,3

Sur l'effectif employé en mars 1934, 255.000 travailleurs étaient occupés à des travaux fédéraux, 25.000 à des travaux non fédéraux et 13.000 dans les ateliers de chemins de fer financés à l'aide de fonds affectés aux travaux publics. Environ 155.000 travailleurs étaient occupés à des travaux de rue et de route, 35.000 à l'aménagement de rivières et de ports ainsi qu'à la prévention des inondations, 26.000 à la construction d'habitations et 15.000 à des travaux forestiers.

Civil Works.

D'après ces chiffres, 6 mois après le vote de la loi ; 250.000 ouvriers seulement avaient été embauchés dans les *Public Works*. C'était tout à fait insuffisant relativement à la masse des chômeurs. L'Administration et le président voulaient l'embauchage immédiat et à titre temporaire de 4 millions d'hommes.

Une somme de \$ 400 millions fut distraite à cet effet des 3.300 millions prévus par le N. I. R. A. ; \$ 100 millions

furent octroyés par la *Federal Emergency Relief Administration* et \$ 200 millions par les autorités locales. Les organismes de la F. E. R. A. furent utilisés ainsi que les organismes d'assistance des Etats; la décentralisation fut très poussée afin d'aller rapidement dans la mise en train des travaux.

Les travaux devaient être socialement et économiquement utiles, et rapidement exécutables; quelques exemples : développement des canalisations d'égouts, construction de ponts, destruction d'habitations insalubres, travaux archéologiques, travaux de bureau. L'ensemble prit le nom de *Civil Works*.

Les candidats devaient prouver qu'ils étaient dans le besoin, et une enquête très rapide était faite. Ils étaient rémunérés au taux généralement pratiqué pour le même genre de travail, sans qu'il puisse être inférieur à 30 cents par heure. Pour les employés de bureau il était de 12 à 16 dollars par semaine, de \$ 45 pour les ingénieurs.

Il n'était pas nécessaire d'être inscrit à l'assistance pour obtenir un emploi; car il avait été découvert qu'un grand nombre de personnes préféraient rester dans le plus noir dénuement que de demander un secours.

Le général Johnson critiqua le taux des salaires prétendant qu'il était plus élevé que celui de certains codes, ce qui constituait une concurrence désastreuse pour le budget. Le directeur de la C. W. A. répondit, chiffres en main, qu'il n'assurait qu'un niveau de vie décent et rien de plus; car 90 % des hommes employés aux C. W. rece-

vaient un salaire inférieur à 60 cents par heure pour une moyenne de 25 à 26 heures par semaine.

L'effectif employé s'accrut rapidement. De 850.000 à la fin de la première semaine (23 novembre 1933) il passa à 4 millions le 18 janvier 1934 pour redescendre et finir à 100.000 le 2 avril.

CIVIL WORKS

Semaine finissant le	Effectif	Bordereau de salaires	Gain hebdomadaire moyen
	(en milliers)	(millions de \$)	(en \$)
30 novembre 1933	1.471	14,9	10
28 décembre —	3.457	46,2	13,8
18 janvier 1934	4.075	61,8	14,78
1 ^{er} février —	3.863	42,9	10,90
1 ^{er} mars —	2.937	34,1	11,42
29 mars —	1.936	30	13,57
2 avril —	100	»	»

La liquidation du personnel des C. W. était donc à peu près achevée au 31 mars 1934, selon la volonté formelle du président qui craignait que le Congrès ne l'ajournât indéfiniment pour des raisons électorales.

Alors que les C. W. prenaient fin le 28 février 1934, le président Roosevelt annonçait que l'on prenait des dispositions pour venir en aide à trois groupes distincts d'individus : les familles rurales indigentes, les populations sans ressources vivant dans une agglomération industrielle définitivement ruinée, par exemple, les mineurs des régions où les gisements sont épuisés et les chômeurs des grandes villes,

On encouragera les premiers à subvenir à leur propre consommation au lieu de dépendre pour leur subsistance de la vente de leurs récoltes. Des exploitations agricoles seront créées et un petit cheptel fourni; on donnera à certains membres de la famille une possibilité de gain dans une industrie voisine ou dans des travaux publics voisins.

Pour les populations sans ressources, on morcellera des terres sur lesquelles on les établira en créant des occupations industrielles qui leur permettent de vivre.

Quant aux chômeurs des villes, on compte sur les mesures des Codes, la reprise des affaires pour leur ouvrir les portes des entreprises prochainement. L'assistance directe n'est toujours pas considérée comme une solution satisfaisante, mais comme la pire des nécessités, pour éviter la mort. On substituera des travaux publics aux travaux civils qui se terminent (fin février) mais en aucun cas on ne devra considérer l'emploi dans les travaux publics comme permanent et personne n'y aura droit pendant plus de six mois.

A partir du 1^{er} avril des services de travaux furent institués par les administrations d'assistance des Etats et des localités en vue de procurer du travail, à titre d'assistance, aux personnes qui n'avaient pas d'autres moyens de subsistance que le salaire qu'elles gagnaient aux C. W. L'effectif de cette nouvelle organisation était approximativement de 2 millions en avril 1934.

Un nouveau et colossal projet de travaux publics est

venu au jour au début de 1935. Bien que les travaux publics soient plus coûteux que l'assistance, le président y reste attaché plus que jamais pour les raisons que nous connaissons. Cependant leurs effets tant désirés sur la remise en marche des affaires ont été décevants. Ce résultat serait dû, selon certains conseillers de la Maison Blanche, à leur trop faible envergure. D'autre part, le plan quinquennal russe et ses réalisations grandioses telles que le canal reliant la mer Baltique à la mer Blanche, ont soulevé l'enthousiasme de certains milieux influents, en même temps qu'ils ont réveillé l'amour propre américain; sur le plan de l'« énorme », les U. S. A. détenaient depuis longtemps la première place dans le monde; depuis Staline, la Russie leur a enlevée et menace de la garder, puisque un second plan quinquennal succède au premier. L'U. R. S. S. a d'ailleurs de nombreuses sympathies dans les hautes sphères; et même dans le peuple la mode est de copier ce qui s'y fait. On entrevoit ainsi la signification du projet que vient de publier le *National Ressource Board*; les travaux se répartiraient sur 20 ou 30 ans et sont évalués à plus de \$ 100 milliards! Ils prévoient un vaste plan de retour à la terre et de remise en valeur du territoire; le développement intensif de l'énergie hydro-électrique; la suppression du danger d'inondation, le contrôle de l'industrie, etc... D'après le N. R. B.¹ ce plan ramènera la prospérité et le gouvernement pourra

1. National Ressource Board.

alors combler le déficit budgétaire. Nous ne connaissons pas encore la décision du président sur ce projet. Il ne l'acceptera probablement pas tel qu'il est; mais l'amplification des travaux publics ne fait pas de doute; c'est avec un système d'assurances sociales la réalisation qu'un proche avenir nous promet.

TITRE III. — EVOLUTION VERS UN SYSTÈME D'ASSURANCES SOCIALES.

Le 8 juin 1934, le président dans son message au LXXIII^e Congrès disait :

« S'il est vrai que la Constitution américaine proclame que le gouvernement fédéral a été créé notamment « pour contribuer au bien-être général », il est clair que nous avons le devoir de donner aux citoyens la sécurité dont dépend ce bien-être.

» Il se peut bien que nous nous attaquions cet hiver à la grande tâche qui consiste à accroître la sécurité des citoyens et de leur famille par l'assurance sociale.

» Ce n'est pas là une tentative sans précédent. Nous disposons de l'expérience acquise par les Etats, les diverses industries et de nombreux pays du monde civilisé. Les différents types d'assurances sociales sont interdépendants et je crois qu'on pourrait difficilement tenter de statuer à leur égard isolément. Je cherche donc un bon système dont je puisse recommander l'adoption, susceptible de fournir immédiatement la sécurité contre plusieurs des grands facteurs qui troublent la vie, principa-

lement le chômage et la vieillesse... A mon avis les ressources nécessaires pour le service de ces assurances devraient être fournies par des cotisations plutôt que par des impôts. »

Plusieurs Etats avaient effectivement réalisé des systèmes d'assurance-chômage et d'assurance vieillesse.

Dès 1931, une commission d'études constituée sur la suggestion de M. Roosevelt, alors gouverneur de New-York, et comprenant des représentants des gouvernements de sept Etats, avait préconisé l'établissement dans chaque Etat d'un système obligatoire d'assurance-chômage ainsi que l'institution de système de réserves et de la réparation du risque. Cette commission se prononça catégoriquement contre la contribution des travailleurs aux fonds de réserve en faisant valoir que ce sont les ouvriers qui sont le plus atteints par le chômage puisque les prestations sont inférieures à ce qu'ils recevraient comme salaire s'ils travaillaient ; et que s'il n'est pas astreint à supporter la totalité des charges résultant de la constitution du fonds de chômage, l'employeur n'aura pas autant d'intérêt à prévenir le chômage.

Des projets de lois sur la constitution obligatoire de réserves, et sur l'assurance-chômage ont été déposés en 1933 devant les Parlements de vingt-cinq Etats comprenant tous les Etats industriels importants, ainsi qu'au Congrès fédéral. Dans sept Etats des projets ont été votés par l'une des deux chambres. Des commissions d'enquête ont été constituées dans quatre autres.

Il est possible qu'au cours de l'année 1935 les Parlements adoptent définitivement les projets présentés.

Dès 1932, un Etat a montré la voie en cette matière : le Wisconsin; la loi est fort intéressante et vaut qu'on l'examine.

En vertu de cette loi, tout employeur occupant au moins dix personnes (à l'exclusion des ouvriers agricoles, domestiques, professeurs, fonctionnaires publics) sera astreint à partir du 1^{er} juillet 1933 à verser régulièrement une somme représentant deux pour cent de son bordereau annuel de salaires (déduction faite des salaires versés aux travailleurs appartenant aux catégories exclues) à un fonds de réserve *en vue du chômage*. Ce fonds qui sera administré par l'Etat, moyennant une cotisation supplémentaire minime des patrons, servira à indemniser les ouvriers sans travail.

Le fonds sera organisé de telle sorte que chaque employeur y aura un compte distinct, mais la faculté est donnée à deux ou plusieurs employeurs de la même branche d'industrie ou de la même localité de mettre leurs comptes en commun. Sauf dans ce dernier cas, l'employeur ne sera tenu à verser de prestations que dans la limite des sommes inscrites à son compte et aux seuls chômeurs congédiés par lui. Les prestations ne commenceront à être payées aux ouvriers qu'un an après versement de la première contribution par le patron. En cas de chômage total, le taux de la prestation est fixé à \$ 10 par semaine ou à 50 % du salaire hebdomadaire

moyen du travailleur si cette moyenne est inférieure à \$ 10 ; la prestation minimum est fixée à \$ 5 par semaine. Des prestations plus faibles sont fixées pour les chômeurs partiels. La loi prévoit une période de carence de deux semaines et stipule que la prestation pourra être supprimée notamment, si le chômeur refuse sans raison valable un emploi convenant à ses aptitudes.

La loi dispose que tout employeur qui garantit à son personnel en vertu d'un programme approuvé au moins quarante-deux semaines de travail ou de salaire par an, sera exempté de l'obligation de contribuer au fonds de réserve. De même si un employeur ou un groupe d'employeurs soumettent à l'autorité administrative un programme que celle-ci estime être au moins aussi avantageux pour les travailleurs que le régime institué par la loi elle-même, ils pourront être exemptés des versements. Il convient de relever enfin l'intéressante disposition que contient l'article 1 de la loi, en vertu duquel le système obligatoire n'entrera pas en vigueur si au 1^{er} juin 1933 des employeurs occupant ensemble au moins 175.000 travailleurs ont, de leur propre chef, pris des mesures réalisant les divers objets de la loi. Par cette disposition le législateur a voulu permettre à l'employeur « de remplir le but visé par la loi, sans y être légalement astreint. »

Cette nouvelle mesure indique bien l'état de l'opinion qui prévalait aux U. S. A. à l'égard de l'assistance aux chômeurs qui, à l'exception du nombre assez restreint de ceux qui bénéficient des systèmes privés organisés, par

des syndicats ou par des employeurs, ou conjointement par tous les deux, restaient à la merci de la charité publique.

En même temps que le président Roosevelt et Miss Perkins annoncent qu'ils cherchent un bon système d'assurances sociales visant la vieillesse et le chômage tout spécialement, l'A. F. L. en demande le vote et l'application rapide dans tout ses congrès. Des voix cependant s'élèvent pour annoncer qu'elles ne feront qu'accentuer le chômage; s'il est admis en effet que les employeurs cotisent seuls, cela leur créera de tels frais qu'ils auront avantage à intensifier le machinisme pour n'avoir que le minimum indispensable de main-d'œuvre.

Si ces craintes sont fondées (et elles le paraissent), et si le gouvernement persiste dans sa volonté de cotisation patronale unique, on peut prévoir un conflit grave entre les industriels d'une part, le gouvernement et la masse de la population d'autre part. On peut se demander alors si l'exploitation privée des entreprises ne deviendra pas impossible : des milliers d'industriels américains se posent la question tous les jours. Le passé et de récentes déclarations du président Roosevelt signifient sa méfiance du socialisme, et sa volonté de garder le profit comme ressort de l'activité économique.

Le projet d'assurances sociales qui verra le jour en 1935 sera donc un compromis entre ces diverses tendances.

CONCLUSION

Au 1^{er} août 1934, 495 codes de concurrence loyale et 136 codes complémentaires couvrant 95 % de l'ensemble des travailleurs industriels avaient été approuvés. Antérieurement au mouvement général d'adoption des codes, plus de 2.300.000 accords présidentiels de réemploi couvrant 16.300.000 travailleurs avaient été conclus.

De mars 1933 à juin 1934 le nombre des chômeurs a diminué de 4.120.000 personnes. De juin 1933 à juin 1934 cette diminution a été de 2.300.000 personnes. Tandis que la diminution du chômage survenue entre mars et juin 1933 peut être attribuée à la reprise des affaires provoquée par les diverses mesures de redressement prises par le gouvernement et aussi au désir des industriels d'échapper à l'augmentation du coût de main-d'œuvre prévu sous le régime des codes, la diminution de 2.300.000 chômeurs survenue au cours de la deuxième période est due essentiellement à la réduction des heures de travail. En fait, de juin 1933 à juin 1934, la durée hebdomadaire moyenne du travail pour l'ensemble de l'industrie a été réduite approximativement de six heures. Les gains horaires moyens ont augmenté d'environ 6 pour cent.

Malgré cette augmentation, et en raison de la diminution de la durée du travail, les gains hebdomadaires moyens par tête, dans les manufactures, n'ont augmenté que de 8.5 pour cent. Le pouvoir d'achat des travailleurs des manufactures est demeuré pratiquement au même niveau, bien que par la réduction des heures de travail ils aient partagé leur travail avec de nouveaux employés. Cela ressort de l'augmentation du volume hebdomadaire global des salaires payés dans l'ensemble des manufactures qui est passé de 96 millions de dollars en juin 1933 à \$ 132 millions en juin 1934 marquant une augmentation de 37,5 %. Lorsqu'on compare cette augmentation de 37,5 % avec une hausse du coût de la vie, au cours de la même période de 9,6 %, il reste malgré l'augmentation du coût de la vie, *une augmentation nette de 25 % du pouvoir d'achat global des travailleurs* des manufactures. La part du revenu du travail dans l'ensemble du revenu national est passé de 58,3 % en juin 1933 à 62,5 % en juin 1934.

A ces résultats satisfaisants, il faut joindre le développement considérable des organisations ouvrières, notamment de l'A. F. L., dont les effectifs ont augmenté de plus de 2 millions de travailleurs; l'élimination du travail des enfants, l'établissement de conditions standards d'hygiène et de sécurité, etc.

Mais les travailleurs n'ont pas été les seuls bénéficiaires des codes. L'industrie en a retiré des avantages; l'indice de la production pour l'ensemble des manufactures

s'est élevé d'un minimum de 47,4 en mars 1933 à un maximum de 85,1 en juillet 1933 et après être tombé à 59,4 en novembre, il est remonté à 72 en mai 1934, pour redescendre très légèrement ensuite.

Les profits des entreprises ont marqué également pendant le même temps un accroissement considérable. Le nombre des faillites a diminué de 40 % en 1934 par rapport à 1929.

Enfin, l'application des Codes a entraîné un fort développement des organisations patronales dont le nombre a plus que doublé, produisant cette organisation autonome du commerce et de l'industrie essentielle à l'administration des codes.

Ce serait un retour aux trusts abolis en principe par le *Sherman Act*, si ces groupements d'employeurs n'avaient pas à compter maintenant avec les groupements d'ouvriers, enfin libres d'agir; en ce domaine, la Cour suprême n'oppose plus aucune résistance; les principes super individualistes qui lui avaient permis de briser toute législation ouvrière et toute action syndicale ne lui ont pas paru de force à endiguer le flot des réformes de Roosevelt : l'interprétation restrictive de la Constitution a vécu, c'est un des événements de ces deux années mémorables. La législation ouvrière a droit de cité; en quelques mois, elle a dépassé celle des vieux pays européens :

Service national de placement.

Temps de travail réduit.

Minimum de salaire.

Interdiction du travail des enfants.

Liberté syndicale garantie.

Organisation de la conciliation et de l'arbitrage.

La toute-puissance et l'arbitraire des groupements patronaux sont endigués par ces mesures protectrices. On peut espérer que les parties, ayant une force égale, des conventions collectives de plus en plus nombreuses permettront à un régime contractuel équitable de se généraliser sous la protection de la loi.

La politique de Roosevelt — provoquée elle-même par la crise — détruit une mystique, et en établit une nouvelle; la mystique de la production a vécu; le but de l'activité économique n'est plus le profit indéfini.

« Dans l'œuvre de reconstruction, il s'agit de retrouver le chemin des valeurs et des aspirations reconnues oubliées jusqu'à un certain point. Ses buts sont aussi immuables que la nature humaine.

« Parmi ces buts, je place en premier lieu la sécurité des hommes, femmes et enfants de la nation. Cette sécurité dépend avant tout de trois facteurs : les hommes veulent loger dans des maisons convenables; ils veulent les situer dans une localité où ils pourront entreprendre un travail rémunérateur et ils veulent une garantie contre les vicissitudes qui ne peuvent être entièrement éliminées dans cet univers marqué de toutes les faiblesses des hommes qui l'ont créé.

« Nous avons entrepris un nouvel ordre de choses. Par

profit individuel nous entendons le droit de travailler pour gagner sa vie avec décence, pour nous-mêmes et pour nos familles. Nous avons reçu cependant du peuple un mandat défini, en vertu duquel les Américains doivent rejeter la conception de l'acquisition d'une richesse qui, par des profits excessifs, donne à certains des pouvoirs indus sur les affaires privées, et pour notre malheur, sur les affaires publiques. » (*Regards en Avant*, Roosevelt.)

Stabiliser le *standard of living* au point où l'ont élevé le progrès et la prospérité et l'assurer à tous; ainsi que la sécurité du lendemain; restaurer les véritables valeurs spirituelles sur les ruines du matérialisme et donner à la vie un but autre que la poursuite effrénée du gain; tels sont les désirs du président Roosevelt et le but des réformes que nous avons étudiées. Ce n'est pas dans ces deux années 1933-1934 qu'il y est parvenu; pas plus qu'il n'a vaincu la crise économique; mais il a gagné sur elle sa bataille de la Marne; l'optimisme est revenu dans tous les foyers et la confiance dans le chef souriant et énergique. C'est la guerre de tranchée qui commence maintenant.

Vu :

Le Doyen,
Eigard ALLIX.

Vu, bon à imprimer :

Le Président,
Roger PICARD.

Vu et permis d'imprimer :

Le Recteur de l'Académie de Paris :
S. CHARLETY.

TEXTE DE L'ACCORD PRESIDENTIEL DE REEMPLOI (BLANKET CODE).

Pendant toute la durée des essais tentés par le Président pour accroître l'offre du travail, c'est-à-dire depuis le 1^{er} août jusqu'au 31 décembre 1933, ou jusqu'à l'approbation d'un nouveau code de travail auquel il serait soumis avant cette date, l'employeur soussigné convient avec le Président de respecter les clauses suivantes :

1° N'employer, à partir du 31 août 1933, aucun salarié âgé de moins de 16 ans, exception faite des jeunes gens de 14 à 16 ans qui pourront être employés (ailleurs que dans les manufactures et dans les usines), moins de 3 heures par jour, entre 7 heures et 19 heures, à condition de ne pas gêner leur travail à l'école.

2° Ne faire travailler aucun employé de comptabilité, d'administration, de banque, de service, de bureau et de vente (à l'exception des représentants de commerce), dans aucun magasin, bureau, département, établissement ou service public, ou dans des entreprises de transport automobile, hippomobile et ferroviaire, de voyageurs, de distribution et de camionnage, ou en toute autre cir-

constance, plus de 40 heures par semaine, et ne pas réduire la durée de fonctionnement de l'entreprise au-dessous de 52 heures par semaine, à moins que cette durée ne fut déjà inférieure à 52 heures avant le 1^{er} juillet 1933, et dans ce dernier cas, ne faire aucune réduction.

3° Ne faire travailler aucun ouvrier ou artisan plus de 35 heures par semaine, jusqu'au 31 décembre 1933, avec le droit de travailler la semaine entière au cours de cette période, mais n'employer aucun travailleur plus de 8 heures par jour.

4° Les maxima fixés par les paragraphes 2 et 3 ne s'appliqueront pas aux salariés des établissements occupant moins de 2 personnes, dans les villes de moins de 2.500 habitants, ces villes ne dépendant pas d'un centre industriel plus important. Ils ne s'appliqueront pas aux pharmaciens inscrits au registre, ni aux autres personnes dans l'exercice de leur profession. Ils ne s'appliqueront pas aux employés de direction ou d'exécution qui gagnent plus de \$ 35 par semaine ; ni aux employés occupés aux travaux d'urgence ou de réparation ; ni dans les cas très spéciaux où la restriction des heures de travail des ouvriers très spécialisés, dans les entreprises de travail continu, pourrait entraîner une réduction de la production, mais dans chaque cas de ce genre, les heures supplémentaires seront payées 1/3 en plus. Le chiffre de la population qui servira aux calculs de cet accord sera le recensement de 1930.

5° Ne payer aucune des catégories énumérées dans le § 2, moins de 15 dollars par semaine, dans toute ville de plus de 500.000 habitants, ou dans la zone économique immédiate de ces villes; ni moins de 14,50 dollars dans les villes de 250.000 à 500.000 habitants, ou dans la zone immédiate; ni moins de 14 dollars dans les villes de 2.500 à 250.000 habitants ou dans la zone immédiate; et dans les villes de moins de 2.500 habitants, augmenter les salaires d'au moins 20 %, à condition que ceci ne portera pas les salaires à un niveau supérieur à 12 dollars.

6° Ne payer aucun employé des catégories énumérées dans le paragraphe 3 moins de 40 cents par heure, à moins que le salaire horaire des mêmes catégories fut inférieur à 40 cents au 15 juillet 1929. Dans ce dernier cas, ne pas payer un salaire inférieur au salaire horaire du 15 juillet 1929, et dans tous les cas ne pas payer moins de 30 cents par heure. Il est convenu que ce paragraphe établit un minimum garanti, sans faire de différence selon que le travail est payé au temps ou à la pièce.

7° Ne pas réduire la rétribution du travail là où elle dépasse actuellement les salaires minima stipulés par le présent texte (nonobstant le fait que les heures de travail puissent se trouver réduites par ce texte) et accroître la rétribution de ce travail par un rajustement équitable de tous les tarifs de salaires.

8° Ne recourir à aucun subterfuge pour éluder le pré-

sont accord dans son esprit et dans son intention, qui sont, entre autres choses, d'accroître la demande de travail par un pacte général, de faire disparaître les obstacles au commerce, de réduire les heures, de relever les salaires pour une semaine de travail réduite jusqu'au niveau de subsistance.

9° N'accroître le prix d'aucune marchandise vendue après la date des présentes par rapport au prix du 1^{er} juillet 1933 d'une quantité supérieure à ce qui est strictement requis par l'accroissement effectif des frais de production, de remplacement ou de facture depuis le 1^{er} juillet 1933 ou par des taxes ou autres charges résultant des mesures prises en conséquence de la loi d'ajustement agricole, et, dans la fixation de ces relèvements de prix, prendre en pleine considération l'augmentation probable du volume des ventes, et s'abstenir de tirer un profit abusif du public consommateur.

10° Soutenir et patronner les établissements qui sont également signataires du présent accord et qui figurent sur la liste des membres de la N. R. A. (National Recovery Administration.)

11° Coopérer dans toute la mesure possible à faire soumettre par son industrie un code de concurrence loyale à la date du 1^{er} septembre 1933.

12° Là où, antérieurement au 16 juin 1933, les soussignés s'étaient engagés à acheter des marchandises à un prix fixé, livrables pendant la durée du présent accord, les soussignés procéderont à l'ajustement approprié des

prix ainsi fixés de façon à répondre à toute augmentation de coût résultant du fait que le vendeur a signé le présent accord présidentiel pour le emploi de la main-d'œuvre ou s'est lié par l'un des codes de concurrence loyale approuvés par le Président.

13° Le présent accord prendra fin dès l'approbation par le Président d'un code auquel sera assujetti le signataire; ou, si la N. R. A. en décide ainsi, dès que lui sera soumis un code auquel le signataire soit assujetti et dont les clauses se substitueront à une clause quelconque du présent accord.

14° Il est convenu que toute personne désireuse d'apporter son concours à la campagne présidentielle de réemploi de main-d'œuvre par la signature du présent accord, mais d'après l'affirmation de laquelle telle ou telle disposition particulière dudit accord est de nature à lui causer, en raison de circonstances spéciales de cet accord en le signant et en le mettant en vigueur; après quoi il lui est loisible, au moyen d'une pétition approuvée par une association représentant son industrie ou par toute autre organisation représentative que désignera la N. R. A., de demander la suspension des dispositions en question jusqu'après enquête sommaire de la N. R. A., à la condition que l'intéressé s'engage, dans sa demande, à se conformer aux décisions résultant de cette enquête. Cet accord est conclu conformément à la section 4 (a)

du National Industry Recovery Act, aux termes et conditions prévus par les sections 7(a) et 10 (b) dudit acte.

Date1933.

Signature :

Position officielle :

Nom de la firme ou société.

Industrie ou métier.

Nombre d'employés à la date de la signature.

Adresse : Rue Ville Etat.....

Signer et envoyer dans l'enveloppe ci-jointe.

BIBLIOGRAPHIE

- Gide et Rist.** — *Histoire des Doctrines économiques.*
Pic. — *Législation industrielle.*
Boutmy (Emile), — *Eléments d'une psychologie politique du peuple américain.*
Cestre (Charles), — *Production industrielle et Justice sociale en Amérique.*
Dubreuil (Héacinthe), — *Les codes de Roosevelt.*
— *Standards.*
Fay (Bernard), — *Roosevelt et son Amérique.*
Patenotre (Raymond), — *Voulons-nous sortir de la crise?*
Picard (Roger), — *La crise économique et la baisse des salaires.*
Philip (André), — *Le problème ouvrier aux U. S. A.*
Roosevelt (Franklin D.), — *Regarde en avant.*
— *Sur la bonne voie.*
Siegfried. — *Les Etats-Unis.*
— *Lettres d'Amérique.*
Stuart Chase. — *The New Deal.*
Saint-Jean (Robert de), — *La vraie révolution de Roosevelt.*

Thèses

- Palthey.** — *La politique des hauts salaires*, Paris, 1934.
Brossard. — *L'économie dirigée aux U. S. A. de 1929 à 1934*, Paris, 1934.
Bonnichon. — *Quelques aspects sociaux de la nouvelle politique américaine*, Paris, 1934.

Reuves — Rapports — Périodiques

1. Bureau international du Travail.

Etudes et Documents :

N° D 14; *Durée du travail aux U. S. A., 1925.*

- G 2 : Conditions du logement aux U. S. A., 1925.
 C 11 : Stabilisation de l'emploi aux U. S. A., 1926.
 A 27 : Relations industrielles aux U. S. A. par Butler, 1927.
 C 17 : Problèmes du chômage aux U. S. A., 1931.
 I 2 : Réglementation du travail féminin.
 B 19 : Lutte contre le chômage, 1933.

Informations sociales du B. I. T.

Paraissent tous les quinze jours et relatent tous les faits, exposent toutes les lois.

Revue internationale du travail :

(Mensuelle; nombreux articles sur la question).

II. Société d'études et d'informations économiques.

Bulletin quotidien : Donne de nombreux renseignements sur la question plusieurs jours par semaine.

Correspondance de l'étranger :

- N^{os} des 6 septembre 1933,
 6 octobre 1933.
 6 novembre 1933,
 3 janvier 1934,
 6 juillet 1934.

L'expérience Roosevelt et l'Industrie, par F. Herbette.

III. Royaume de Belgique — Ministère de l'Industrie

« Le travail industriel aux U. S. A. », *Rapports de la mission d'enquête*, 1920.

Les cahiers du socialiste : *Les expériences Roosevelt*, par Marjolin, 1934.

Revue des Deux Mondes, 15 août 1931.

Revue d'économie politique, octobre-novembre 1934.

Revue politique et parlementaire, 15 janvier 1935.

TABLE DES MATIÈRES

	Pages
Introduction	1
Chapitre premier. — Situation des ouvriers avant la crise de 1931	5
<i>Titre premier. — Situation légale</i>	5
<i>Titre II. — Situation de fait</i>	8
1° La structure de la classe ouvrière	8
2° Le syndicalisme	9
3° Conciliation et arbitrage	13
4° Hauts salaires	16
Chapitre II. — La crise de 1931 et le Programme de Roosevelt	19
Chapitre III. — Les codes de concurrence loyale	37
<i>Titre premier. — Elaboration des codes. La N. R. A.</i>	39
<i>Titre II. — Prescriptions des codes</i>	41
a) L'industrie textile	42
b) Blanket Code	46
c) Aperçu général	49
Le travail des enfants	50
La durée du travail	50
Les salaires minima	54
La représentation ouvrière	57
<i>Titre III. — Effets immédiats du N. I. R. A.</i>	64
Chapitre IV. — Répercussions et évolution du N. I. R. A.	73
<i>Titre premier. — Les organisations ouvrières</i>	73
<i>Titre II. — La solution des conflits du travail et le contrôle de l'appli-</i> <i>cation des codes</i>	83
<i>Titre III. — L'évolution du N. I. R. A.</i>	103
Chapitre V. — L'assistance aux chômeurs	117
<i>Titre premier. — L'assistance directe</i>	119
<i>Titre II. — Les travaux publics</i>	126
<i>Titre III. — Evolution vers un système d'assurances sociales</i>	136
Conclusion	141
Appendice. — Texte du Blanket Code	147
Bibliographie	153

